

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE
COMUNITÀ EUROPEA DEL CARBONE
E DELL'ACCIAIO

RICERCA SULLE
NUOVE AZIENDE SIDERURGICHE

Le maestranze dello stabilimento Italsider di Taranto
Atteggiamenti operai e lavoro siderurgico

PARTE Ia

RICERCA SOCIOLOGICA CONDOTTA DA
Guido BAGLIONI, Gian Primo CELLA e Bruno MANGHI
per l'Istituto per gli Studi sullo Sviluppo Economico
e il Progresso Tecnico (I.S.V.E.T.) di Roma

Febbraio 1968

COMMISSION
DES
COMMUNAUTES EUROPEENNES

17.822/V/68- F/I

Direction générale
des Affaires sociales

V/D/3

COMMUNICATION

La présente étude - qui comporte deux tomes - contient les résultats d'une recherche sociologique effectuée dans l'usine de Tarente de la S.A. Italsider.

On y trouvera tout d'abord un rapport de synthèse dans lequel les auteurs se sont efforcés de résumer les résultats essentiels de leur recherche. Ce rapport de synthèse est suivi d'un rapport d'enquête plus détaillé qui, après avoir établi les caractéristiques de la population étudiée, analyse de manière approfondie les attitudes des travailleurs, leurs perspectives d'avenir et les relations professionnelles.

Le rapport de synthèse sera prochainement publié dans les quatre langues de la Communauté, en même temps que les rapports de synthèse de deux enquêtes similaires conduites en Belgique et en France.

COMMISSIONE
DELLE
COMUNITA' EUROPEE

Direzione generale
degli Affari sociali

V/D/3

COMUNICAZIONE

Il presente studio - in due volumi - espone i risultati di una indagine sociologica effettuata nello stabilimento di Taranto della S.p.A. Italsider.

Vi si trova anzitutto una relazione di sintesi in cui gli autori hanno cercato di riassumere nelle linee essenziali i risultati della loro indagine. Tale relazione di sintesi è seguita da una relazione-inchiesta, più dettagliata, che dopo aver determinato le caratteristiche della popolazione esaminata, analizza in modo approfondito i punti di vista dei lavoratori, le loro prospettive per l'avvenire e i rapporti professionali.

La relazione di sintesi verrà prossimamente pubblicata nelle quattro lingue della Comunità, contemporaneamente alle relazioni di sintesi di due indagini analoghe svolte in Belgio e in Francia.

KOMMISSION
DER
EUROPAISCHEN GEMEINSCHAFTEN

17.822/V/68- D/N

Generaldirektion
Soziale Angelegenheiten

V/D/3

MITTEILUNG

Die vorliegende Studie (in zwei Teilen) enthält die Ergebnisse einer soziologischen Untersuchung im Stahlwerk der Aktiengesellschaft Italsider in Tarent.

Im ersten Teil haben sich die Verfasser bemüht, die Hauptergebnisse ihrer Untersuchung zusammenzufassen. Diesem zusammenfassenden Bericht folgt ein ausführlicher Erhebungsbericht, in dem zuerst die Merkmale der untersuchten Bevölkerung ermittelt und anschließend die Verhaltensweisen der Arbeitnehmer, ihre Zukunftsaussichten und ihre Beziehungen zu den Arbeitgebern eingehend analysiert werden.

Der zusammenfassende Bericht wird, zur gleichen Zeit wie die zusammenfassenden Berichte über zwei ähnliche Erhebungen in Belgien und in Frankreich, in Kürze in den vier Sprachen der Gemeinschaften veröffentlicht.

COMMISSIE
VAN DE
EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Directoraat-generaal
Sociale Zaken

V/D/3

MEDEDELING

De onderhavige studie - die uit twee delen is samengesteld - bevat de resultaten van een in het bedrijf Italsider N.V. te Tarente gehouden sociologisch onderzoek.

De studie vangt aan met een samenvattend verslag waarin de auteurs hebben getracht een beknopt overzicht te geven van de belangrijkste uitkomsten die uit hun onderzoek naar voren zijn gekomen. Het tweede deel van de studie is gewijd aan de enquête als zodanig en is meer gedetailleerd. Het bevat een beschrijving van de kenmerken van de onderzochte bevolking alsmede een diepgaande analyse van de houding van de werknemers, hun toekomstperspectieven en de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers.

Het samenvattend verslag zal, tegelijk met de samenvattende verslagen van twee soortgelijke enquêtes die in België en in Frankrijk werden uitgevoerd, binnenkort worden gepubliceerd in de vier talen van de Gemeenschap.

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE
COMUNITÀ EUROPEA DEL CARBONE
E DELL'ACCIAIO

RICERCA SULLE
NUOVE AZIENDE SIDERURGICHE

Le maestranze dello stabilimento Italsider di Taranto
Atteggiamenti operai e lavoro siderurgico

PARTE Ia

RICERCA SOCIOLOGICA CONDOTTA DA
Guido BAGLIONI, Gian Primo CELLA e Bruno MANGHI
per l'Istituto per gli Studi sullo Sviluppo Economico
e il Progresso Tecnico (I.S.V.E.T.) di Roma

Febbraio 1968

PREFAZIONE

Nel 1966 l'Alta Autorità della C.E.C.A. decideva di intraprendere una serie di ricerche sociologiche sulle nuove imprese siderurgiche; impulso a tale iniziativa fu la dimensione assunta dalle ripercussioni sociali dell'evoluzione tecnologica nell'industria siderurgica comunitaria.

Le incidenze sociali di questa evoluzione avevano già destato il suo interesse al punto tale da dedicare ad esse - in collaborazione con le associazioni dei datori di lavoro e con le organizzazioni dei lavoratori che questo interesse condividevano - taluni studi specie nei settori: salari, condizioni di lavoro, struttura dell'occupazione, formazione professionale, sicurezza del lavoro, ergonomia.

Peraltro, essendo realizzati in imprese aventi già un "passato", questi studi non ebbero per oggetto il progresso tecnico "allo stato puro", gli effetti del quale non poterono pertanto essere valutati e apprezzati a fondo. I reparti, pur prescelti fra i più moderni, si situavano in effetti in un contesto meno avanzato. Attese le differenze dei livelli tecnici, le soluzioni apportate ai problemi sollevati dall'ammodernamento tecnologico dovevano tener conto delle situazioni esistenti negli altri settori dell'impresa: la nuova unità si trovava imbricata in un complesso caratterizzato da strutture, regole e tradizioni proprie, dalle quali per molteplici ragioni non era dato prescindere.

In queste condizioni è apparso opportuno intraprendere una ricerca sociologica in imprese del tutto nuove che presentassero il livello e il grado più elevati di applicazioni tecnologiche.

L'obiettivo della ricerca puo' compendiarsi come segue: studio da un lato in complessi integralmente nuovi delle ripercussioni sociali esercitate dall'evoluzione tecnologica e delle soluzioni concrete apportate alle difficoltà riscontrate; esame dall'altro lato dei problemi specifici emersi nelle imprese insediate in regioni non tradizionalmente siderurgiche.

La ricerca in parola, intrapresa al livello della Comunità, è stata condotta in Italia nello stabilimento di Taranto della Società Italsider (1).

La presente relazione sui risultati conseguiti, pubblicata in due volumi, consta di un "rapporto di sintesi", nel quale sono riassunte le conclusioni formulate dagli autori della ricerca, nonché di un'analisi delle caratteristiche della popolazione studiata, degli atteggiamenti degli operai, delle prospettive sul piano professionale ed economico ed infine dei rapporti professionali.

Promuovendo la pubblicazione di questa documentazione, la Commissione delle Comunità Europee ambisce mettere a disposizione delle imprese e delle organizzazioni professionali dell'industria siderurgica un nuovo contributo all'individuazione delle soluzioni migliori e più efficaci per far fronte agli affetti del progresso tecnologico sul piano sociale.

La Commissione delle Comunità Europee tiene a ringraziare vivamente la direzione generale della Italsider e la direzione generale del centro siderurgico di Taranto di questa società dell'accoglienza e delle agevolazioni riservate agli autori della ricerca per la migliore riuscita dei lavori. Un vivo ringraziamento

(1) In Francia la ricerca è stata condotta nello stabilimento di Dunkerque dalla Società Usinor; in Belgio essa è tuttora in corso nello stabilimento di Zelzate della Società Sidmar.

essa intende esprimere anche alle organizzazioni professionali dei datori di lavoro e dei lavoratori alle quali va reso merito della collaborazione e dell'assistenza prodigate ai ricercatori, nonchè all'Istituto per gli studi sullo sviluppo economico e il progresso tecnico (I.S.V.E.T.) di Roma, segnatamente al responsabile della ricerca : il Professor Guido Baglioni e ai suoi principali collaboratori, i dottori Gian Primo Cella e Bruno Manghi, che hanno effettuato la ricerca sul posto, elaborando poi la presente relazione di cui essi assumono la responsabilità sul piano scientifico.

Lionello LEVI-SANDRI
Vicepresidente della Commissione
delle Comunità Europee

I N D I C E

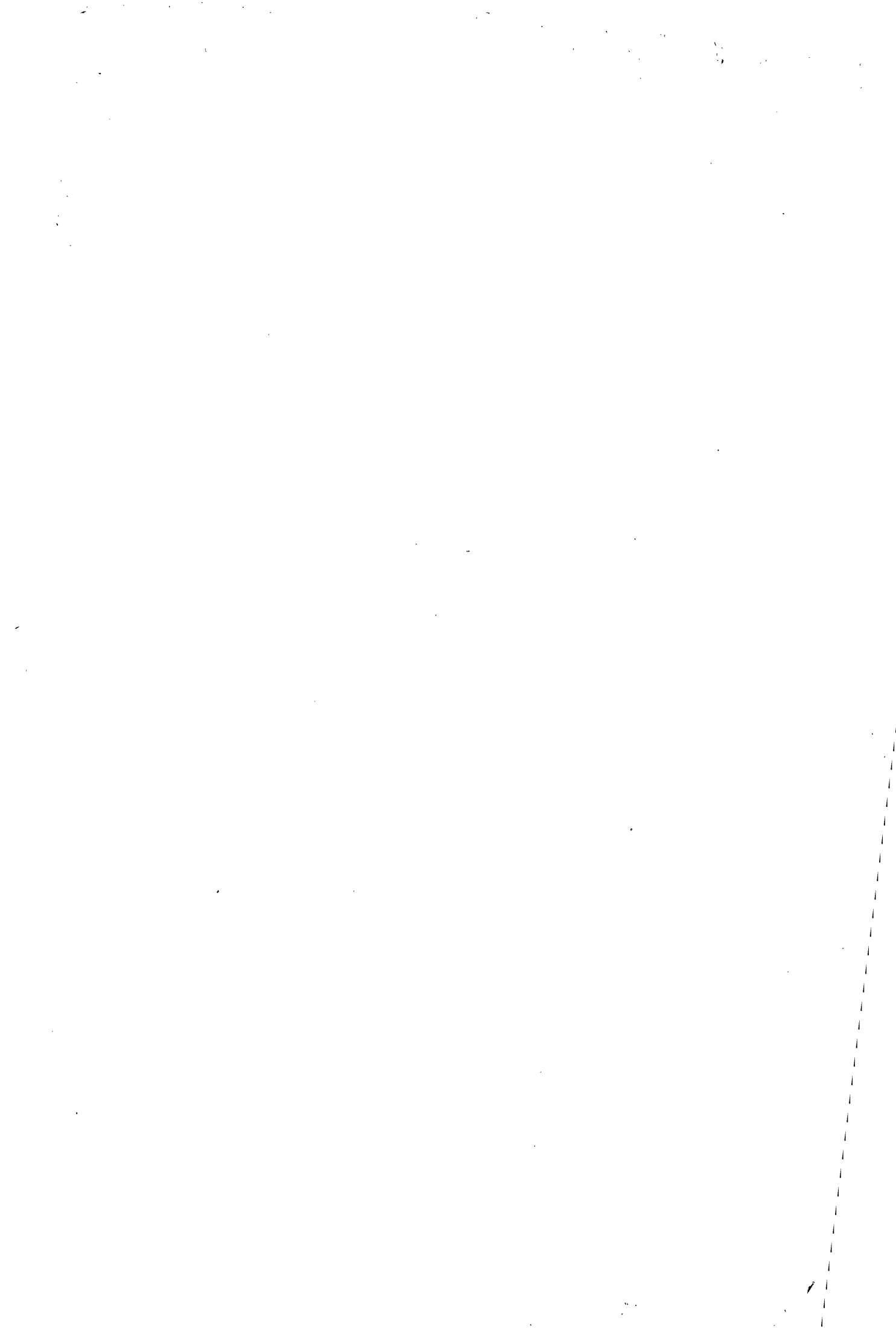
RAPPORTO DI SINTESI	III
RAPPORTO FINALE	1
Presentazione	3
Cap. I : Il IV Centro Italsider di Taranto : cenni introduttivi.	5
Cap. II : L'oggetto e lo svolgimento della ricerca.	41
Cap. III : Aspettative e prime esperienze della nuova occupazione.	81
Cap. IV : Atteggiamenti verso il salario ed il sistema di retribuzione.	135
Cap. V : Condizioni e problemi della prestazione lavorativa.	199
Cap. VI : Rapporti gerarchici e relazioni umane.	288
Cap. VII : I Capi del IV Centro.	337
Cap. VIII : Coscienza collettiva ed azione sindacale.	395
Cap. IX : Fuori del IV Centro : famiglie, consumi, tempo libero.	469
Cap. X : Caratteristiche del disadattamento operaio.	507
Cap. XI : Conclusioni	533
<u>APPENDICE</u> : A) Questionario ricerca operai.	557
B) Questionario ricerca capi-turno.	597
C) Questionario ricerca famiglie operaie.	619
D) Traccia interviste dirigenti aziendali.	627
E) Traccia interviste <u>leaders</u> sindacali.	631

* * *



- III -

R A P P O R T O D I S I N T E S I



1. Le principali caratteristiche del Centro siderurgico di Taranto.

La ricerca, che qui presentiamo negli aspetti e nei risultati essenziali, riguarda i problemi del lavoro operaio al Centro siderurgico di Taranto.

E' questa una città di oltre 200.000 abitanti situata sul mare Jonio; essa appartiene ad una regione che, fino a qualche anno fa, aveva i caratteri tipici delle aree rurali dell'Italia Meridionale; Taranto, tuttavia, ha una certa tradizione industriale dovuta all'installazione della base navale ed alla costruzione dell'arsenale militare, fatti che risalgono agli ultimi decenni dello scorso secolo. - Queste attività hanno avuto momenti di notevole espansione con la I^a e con la II^a guerra mondiale, cui sono seguiti periodi di crisi e di parziale smobilitazione.

In questa città, all'inizio degli anni '60, è cominciata la costruzione di una grande azienda siderurgica che è specializzata nella produzione di laminati piani a caldo (lamiere e rotoli) e di tubi saldati di grande e medio diametro. Nel 1961 si inaugura il tubificio e negli anni successivi, fino al 1965, vengono rapidamente installati e messi in opera gli altri impianti, il cui insieme costituisce la struttura attuale, anche se non definitiva, dell'azienda.

Ecco i principali impianti in attività :

- una cokeria;
- due altiforni;
- una acciaieria LD;
- uno slabbing;
- un treno continuo per larghi nastri a caldo;
- un treno lamiere;
- una fabbrica di tubi a saldatura longitudinale;
- una fabbrica di tubi a saldatura elicoidale.

Il Centro di Taranto, con la struttura sopra descritta, ha una capacità produttiva di 2,4 milioni di tonnellate di ghisa e di 3 milioni di tonnellate di acciaio; nel 1966 la produzione effettiva è stata

la seguente: ghisa t. 1.860.000, acciaio t. 2.179.000, laminati a caldo t. 1.781.000, tubi saldati t. 130.000.

L'azienda, che nella fase della costruzione degli impianti ha utilizzato un massimo di 14.000 addetti presenti contemporaneamente (alle dipendenze di numerose imprese), occupa - in data 31.7.1967 - 5.553 persone, delle quali 4.379 operai, 1.071 impiegati e 103 appartenenti alle categorie speciali. Le assunzioni, iniziate nel 1960, hanno avuto la più elevata espansione nel periodo '63-'65 per gli operai, e nel biennio '62-'63 per gli impiegati.

Il reclutamento della manodopera è stato favorito dalle larghe disponibilità di offerta del mercato del lavoro locale e nazionale: la azienda, infatti, ha ricevuto più di 75.000 richieste di assunzione. La selezione - per gli operai - è avvenuta sulla base di tre criteri fondamentali: età compresa fra 18 e 35 anni, istruzione minima (licenza di 5° elementare), requisiti fisici ed attitudinali. Le larghe carenze di preparazione professionale e di esperienza siderurgica degli operai assunti hanno indotto l'azienda a programmare e realizzare un'ingente attività di formazione tecnica ed addestramento professionale in loco e in altri centri siderurgici.

Tutto ciò è stato agevolato dal fatto che lo stabilimento di Taranto - insieme a quello di Bagnoli (Napoli), Piombino e Cornigliano (Genova) - rappresenta il IV Centro a ciclo integrale dell'industria siderurgica ITALSIDER, una azienda inquadrata nella società finanziaria FINSIDER, che fa capo all'IRI, ossia all'Ente che raccoglie le partecipazioni statali in campo industriale e nei servizi.

La realizzazione del IV Centro siderurgico - che ha comportato investimenti per oltre 250 miliardi di lire e che già oggi ha la produzione maggiore tra gli stabilimenti sopra ricordati - fu decisa dal Governo Italiano nel 1959 e costituisce la più impegnativa iniziativa nel secondo piano IRI-FINSIDER, piano redatto sia per rispondere al crescente consumo d'acciaio del mercato italiano sia per accelerare lo sviluppo economico-sociale del Mezzogiorno.

2. L'oggetto e lo svolgimento della ricerca.

La ricerca, come si è detto, riguarda i problemi del lavoro operaio all'ITALSIDER di Taranto; più precisamente essa si propone di sondare: il grado di adattamento dei lavoratori rispetto all'organizzazione ed alla tecnologia aziendale; il grado di soddisfazione salariale, professionale e sociale degli stessi; i rapporti umani e sindacali. Queste realtà si possono adeguatamente valutare solo se le mettiamo in relazione con le motivazioni che hanno indotto i lavoratori a chiedere l'assunzione all'ITALSIDER, con l'immagine che essi hanno della struttura e delle relazioni sociali collettive, con le esigenze che manifestano nelle attività e nelle appartenenze extralavorative.

Il campo di indagine della ricerca è stato affrontato attraverso tre momenti principali e tra di loro correlati:

- 1) - ripetuti soggiorni dell'équipe di ricerca a Taranto, nei quali si sono raccolte molte informazioni ma soprattutto si sono condotti "colloqui" con "testimoni privilegiati" (dirigenti e funzionari dell'azienda, leaders sindacali, dirigenti dei partiti politici e delle associazioni dell'ambiente). I ricercatori, inoltre, sono stati all'interno dell'azienda applicando il metodo dell'"osservazione oggettiva". In seguito al lavoro compiuto in questo primo momento i ricercatori sono stati in condizione di formulare le ipotesi esplicative e, quindi, preparare gli strumenti necessari alla loro verifica.
- 2) - la predisposizione della ricerca centrale su un campione stratificato di 300 operai. La costruzione del campione è avvenuta tenendo presenti due variabili fondamentali: a) la divisione dell'universo degli operai, secondo le caratteristiche tecnico-manuali del lavoro siderurgico, nelle tre grandi categorie della Fusione (cokeria, agglomerazione, alti forni e acciaieria), della Laminazione (produzione nastri e lamiere e tubificio), dei Servizi (servizi ausiliari, manutenzione e trasporti interni); b) la divisione dell'universo degli operai secondo la loro posi-

VIII

zione di "classe" nel sistema retributivo dell'Italsider, basato sulla analisi e valutazione delle mansioni. Si sono distinte le 24 "classi" esistenti in 3 gruppi: il primo fino alla "classe 7^a" ("classi" basse), il secondo dalla 8^a alla 11^a ("classi" medie), il terzo dalla 12^a alla 24^a ("classi" alte). Avendo suddiviso nei tre gruppi di "classi" le tre grandi aree produttive, si sono ottenuti 9 sotto-universi; da questi sono stati estratti 9 sotto-campioni [col metodo del campionamento casuale] la cui composizione è proporzionale al contributo che ciascun sotto-universo dà alla totalità dell'universo.

Per questa ricerca si è approntato un vasto ed articolato questionario di circa 200 domande così strutturato: 1. caratteristiche socio-culturali dei soggetti; 2. "immagine" dell'ITALSIDER ed aspettative nei suoi confronti; 3. condizioni e problemi della remunerazione; 4. situazioni e problemi dell'impiego del lavoro; 5. rapporti degli operai con i capi, i dirigenti, i compagni di lavoro; 6. condizione operaia e struttura sociale; 7. coscienza ed esperienza sindacale; 8. aspirazioni e stile di vita.

- 3) - Per completare i campi di indagine della ricerca sugli operai e per meglio valutarne i risultati si è ritenuto opportuno svolgere una serie di ricerche collaterali. Esse sono le seguenti :
- a) ricerca sui capi-turno, figura particolarmente importante nell'organizzazione dell'azienda. Essa ha interessato 50 soggetti (scelti casualmente), che sono stati intervistati mediante un questionario il cui impianto, salvo alcune variazioni, corrisponde a quello utilizzato per la ricerca precedente;
 - b) ricerca su quegli operai che, in base a certe informazioni e dati oggettivi (tipo e frequenza di provvedimenti disciplinari), potevano ritenersi "disadattati". Sono stati avvicinati 50 soggetti con la tecnica della intervista non-direttiva;
 - c) ricerca sui dirigenti dell'azienda, (tutti ad eccezione di tre assenti nel periodo) sui membri di Commissione Interna e su tre leaders sindacali aziendali. Per questi soggetti si è utilizzato lo strumento del questionario "a traccia", che riguardava principalmente l'adattamento al lavoro degli ope-

rai, il clima dei rapporti intra-aziendali, i problemi legati alla figura del capo, le relazioni industriali;

- d) ricerca su 50 famiglie di operai ITALSIDER (scelte casualmente fra quelle di Taranto e di due centri vicini) per accertare, fra le altre cose, il grado di rispondenza fra le aspettative e le gratificazioni ottenute nonché lo standard di vita desiderato.

Per quest'ultima ricerca si è approntato uno strumento misto composto da una parte con domande dirette ed una parte con questionario "a traccia".

In questa sede, trattandosi di un rapporto sintetico, esamineremo distintamente solo quelle parti delle ricerche collaterali che hanno un loro autonomo e spiccato significato.

3. La formazione delle ipotesi.

Per la formazione delle ipotesi si è ritenuto opportuno considerare tre ordini di elementi, il primo di carattere generale, gli altri due più direttamente attinenti alle conoscenze acquisite sull'ITALSIDER. Gli elementi di ordine generale riguardavano i possibili rapporti fra le condizioni e gli atteggiamenti operai e le trasformazioni economiche e socio-culturali in atto nel paese, con implicazioni particolari nel Sud, da oltre un decennio. Gli altri elementi erano rappresentati dai dati e dalle informazioni raccolti nel 1° momento della ricerca nonché dal contributo di uno studio preliminare sull'argomento effettuato nel 1966 (1).

In questo studio - ricco di dati e di osservazioni - si profila una ipotesi interpretativa che può essere così presentata: i dipen

(1) I.S.V.E.T., Studio sulle nuove aziende siderurgiche. (La creazione dello stabilimento di Taranto), Roma 1966. Questo studio, effettuato per conto dell'Alta Autorità della C.E.C.A., è stato condotto da F. Zaccone De Rossi e G. Tagliasacchi, sotto la direzione di E. Massaccesi.

denti dell'ITALSIDER si trovano in uno stato non privo di frustrazioni soprattutto a causa dei modesti livelli retributivi. Le ragioni della insoddisfazione sono in parte di ordine soggettivo (le speranze e le aspettative sviluppate, l'aumento dei bisogni, ecc.) ed in parte di ordine oggettivo (l'aumento del costo della vita, la spesa per la casa che assorbe buona parte del salario, ecc.). La retribuzione quindi non può soddisfare le numerose aspirazioni del lavoratore e della sua famiglia. L'uno e l'altra richiedono all'azienda iniziative tangibili per migliorare le condizioni di vita. Infatti "questo atteggiamento è piuttosto comune nella società meridionale, in cui le forze dell'individuo si sono dimostrate insufficienti a garantire la conquista del benessere. L'individuo sente che il proprio destino dipende più dalla fortuna e dalla protezione del potente che dallo sforzo individuale". Nella sua percezione "l'azienda diviene uno dei gruppi di potere che si aggiungono a quelli esistenti nella comunità: è una grande mamma da cui si devono sollecitare favori e che, soprattutto, ha il dovere di occuparsi dei suoi sottoposti, intervenendo ad alleviare anche i loro problemi personali e familiari" (2).

Detta ipotesi, certamente non priva di aspetti convincenti, ci è sembrata sostanzialmente semplicistica poiché fondata sull'idea tradizionale della cultura e della struttura sociale dell'Italia del Sud; essa - a nostro giudizio - trascura le trasformazioni verificatesi in molteplici direzioni, ad esempio in quella dell'azione dei gruppi organizzati con fini competitivi (partiti politici, sindacati, ecc.). Certamente la tradizione ha ancora un forte peso e può contrastare e condizionare le dinamiche innovative; tuttavia queste non possono essere sottovalutate, se non si vogliono ignorare gli effetti del processo di industrializzazione.

E' proprio quest'ultimo punto che ci è servito come quadro di riferimento per impostare le nostre ipotesi.

(2) Ibidem, pp. XXI-XXII.

Siamo partiti dalla considerazione, in altra sede ampiamente formulata e verificata (3), che fra gli anni '50 e gli anni '60 la popolazione italiana - in seguito allo sviluppo delle zone industriali, all'intensificarsi delle comunicazioni, all'espandersi di tipi di consumi sempre più evoluti - ha abbandonato i modelli di vita tradizionali e particolaristici, ha modificato gli obiettivi propri di una società agricola e pauperistica, ha cominciato a valutare i modi della vita urbana come normali e desiderabili, ha interiorizzato la convinzione che un certo benessere è possibile per tutti e si è messa nella prospettiva - individuale e/o collettiva - di conseguire questa meta. Il processo qui accennato è apparso più visibile nel Mezzogiorno, ambiente in condizioni tradizionalmente inadatte a soddisfare tale meta.

L'espressione più diretta ed imponente del processo è dovuta al fenomeno delle migrazioni dalle zone rurali e, specie dal Sud, verso la capitale e le città industriali del Nord. Abbiamo già dimostrato (4) come tale fenomeno abbia assunto un carattere peculiare perché - a differenza di quanto normalmente avveniva nel passato - i soggetti che emigrano non lasciano la terra di origine solamente per incrementare il proprio reddito o per trovare un qualsiasi posto di lavoro; essi, sia pure con diversi gradi di consapevolezza, lasciano, senza l'idea di tornarvi nel futuro, la società nella quale sono vissuti, convinti che altrove troveranno una società migliore, idonea a soddisfare le aspettative e le esigenze che oggi tutti gli uomini manifestano e condividono.

Essi, quindi, trovano un forte incentivo a trasferirsi negli ambienti investiti dall'espansione economica e, nei riguardi di questa, sviluppano una vera e propria "socializzazione anticipatoria", perché, quando sono ancora nei luoghi d'origine, hanno già assimilato certe mete e certi comportamenti della società che li accoglierà.

(3) Cfr. F. ALBERONI-G. BAGLIONI, L'integrazione dell'immigrato nella società industriale, Bologna, Il Mulino, 1965.

(4) Ibidem.

Questo orientamento collettivo, diffuso in molte zone d'Italia, non poteva non manifestarsi anche a Taranto, ambiente del sud più di altri esposto alla percezione dei modi di vita tipicamente urbano-industriali.

In tale situazione l'arrivo dell'ITALSIDER ha rappresentato una grande occasione per realizzare in loco quello che prima e in altre tre zone avveniva con l'esperienza migratoria. In altre parole gli abitanti della città e dei centri vicini hanno pensato che il benessere e uno stile di vita più moderno potessero essere conseguiti nello stesso luogo di origine a causa della imponente iniziativa industriale progettata. Conseguentemente essi raggiungevano un obiettivo ambito senza pagare i costi inevitabili dello spostamento territoriale.

Si poteva pensare che l'ITALSIDER fosse vissuta come la grande occasione e come un evento eccezionale per le seguenti ragioni: la propaganda sulla importanza e sugli effetti attribuiti all'iniziativa; il fatto che si trattava di una grande azienda di un settore di base; il fatto che era un'azienda a partecipazione statale e che quindi offriva un sostegno sicuro; la constatazione fenomenica della grandiosità dell'iniziativa che risultava dall'elevato numero di addetti e di imprese impiegati nella costruzione dello stabilimento.

Tutto ciò è sembrato plausibile se pensiamo alle molte decine di migliaia di soggetti che hanno posto la propria candidatura come operai ed impiegati dell'ITALSIDER; essi - se seguiamo il filo della nostra ipotesi - tendevano ad ottenere fondamentalmente due risultati: la sicurezza, elemento costante nella coscienza operaia ed aspirazione profonda del sottoproletariato di ogni paese; alti salari per la realizzazione di un tipo di vita più moderno e più soddisfacente.

Rispetto a queste aspirazioni quale sarebbe stata la concreta risposta dell'azienda? E' ipotizzabile che essa abbia gratificato i suoi operai sul piano della sicurezza ma non altrettanto sul piano dei salari. Questi sono apparsi modesti nei confronti delle previsioni, ma soprattutto non hanno consentito un radicale miglioramento del tenore di vita a causa della lievitazione dei prezzi dei

beni di consumo e degli affitti (fatto connesso all'arrivo dell'ITalsider) e per altre ragioni, come la spesa sostenuta per coprire il tragitto casa-azienda.

Da qui sarebbe derivato un senso di frustrazione e di delusione - seppur parziale e forse non definitivo - largamente diffuso fra gli operai.

Sulla base di questa ipotesi generale si possono sviluppare al tre ipotesi più specifiche, come le seguenti :

- a - gli operai ITALSIDER non condividono il clima di primato, di grande efficienza, di successivi traguardi produttivi da conseguire, clima che è proposto dalla direzione e che si addice ad un'impresa grande, moderna e in evoluzione. Ciò avviene perché gli operai - per la ragione appena addotta - si sentono esclusi o marginali rispetto ai vantaggi connessi a migliori livelli di produttività;
- b - essi manifestano un certo grado di insofferenza nei confronti dell'organizzazione e dell'ordinamento gerarchico, sia perché l'una e l'altra realtà sono l'espressione diretta del clima aziendale, sia perché non hanno una sufficiente predisposizione alla logica industriale;
- c - essi, al contrario, sono maggiormente propensi ad adattarsi alle condizioni del lavoro siderurgico (fatica, calore, turni, lavoro festivo, ecc.) in quanto, pur non avendone una diretta esperienza, sono da sempre abituati ad offrire la loro prestazione in ambienti nei quali i problemi delle condizioni lavorative non sono molto valutati. Ciò vale per coloro che provengono dall'agricoltura come per coloro che hanno lasciato l'edilizia, i servizi, le piccole e medie imprese dell'industria;
- d - in questa situazione il capo-turno ed, in genere, i capi intermedi vengono a rappresentare il "capro-espiatorio" dell'insoddisfazione operaia. I capi, infatti, sono i diretti portatori dello spirito produttivistico e sono coloro che costantemente ripropongono agli operai le esigenze e la prassi di una serra-

ta organizzazione industriale;

- e - in questa situazione gli operai manifestano sentimenti ambivalenti verso i dirigenti. Costoro sono valutati positivamente in quanto creatori dell'azienda e protagonisti di quel processo produttivo che assicura stabilità di impiego ai dipendenti; vengono valutati negativamente in quanto sono considerati come il gruppo che si avvantaggia effettivamente dei progressi prodotti vi ed organizzativi;
- f - gli operai dell'ITALSIDER - sia per la mancanza o la scarsità di esperienza associativa, sia per la brevissima vita dell' azienda - non dimostrano una profonda coscienza solidaristica e vivono l'azione del sindacato come il punto di passaggio del loro "malcontento". Conseguentemente essi pongono molte attese nei confronti dei loro rappresentanti senza per altro essere consapevoli dello stretto rapporto fra azione del sindacato e sostegno a tale azione.

4. I principali risultati della ricerca-operai.

a) Significati dell'ingresso all'Italsider.

Gli operai dell'ITALSIDER di Taranto hanno una spiccata caratteristica biografica: nella grande maggioranza si tratta di giovani e quindi di soggetti disponibili a nuove esperienze professionali e culturali e con prospettive personali presumibilmente dinamiche. La loro età media si aggira sui 30 anni.

Oltre il 70% di essi è stato assunto nel biennio '64-'66; gli altri dal '59 al '63. I primi appartengono alle "classi" basse (1-7) e medie (8-11); i secondi si ritrovano per il 60% nelle classi alte (12-24) con un buon gruppo in quelle medie. Questo fatto va tenuto presente nella lettura dei risultati perché abbiamo una larga coincidenza fra l'anzianità aziendale e la posizione elevata di "classe", cui

fa riscontro una coincidenza inversa fra la più recente assunzione e la bassa posizione di "classe". Da questo punto di vista risulta più difficile la caratterizzazione dei soggetti appartenenti alle "classi" medie.

I 4/10 degli operai ITALSIDER provengono dal settore industriale, gli altri quasi tutti dall'edilizia e dai servizi (specie il commercio). Ciò non vuol dire che essi avessero una buona esperienza di lavoro industriale e di aziende organizzate: spesso si trattava di occupazioni in modeste unità produttive del settore industriale o dei settori terziari. C'è comunque un dato significativo: solo il 4,7 % proviene direttamente dall'agricoltura; ciò vuol dire che, nel caso dell'ITALSIDER, non si è assistito al normale passaggio (normale nei periodi di mobilità territoriale ed occupazionale) di manodopera dal settore primario all'industria.

Un altro fatto, ancora più significativo, conferma questo giudizio: circa la metà dei soggetti in questione aveva già lavorato al Nord-Italia, all'estero o in entrambi. Si tratta, quindi, di un numero elevato di persone che hanno vissuto in ambienti - sociali e produttivi - propriamente industriali e/o urbani.

La stessa azienda, come si è già detto, ha notevolmente contribuito a predisporre i suoi dipendenti alla logica del lavoro industriale con l'effettuazione di molteplici iniziative di preparazione e di addestramento: il 57% degli operai ha frequentato corsi organizzati dall'azienda, da quelli di oltre 6 mesi in altri complessi siderurgici a quelli di "richiamo culturale" realizzati in sede. Il giudizio dei partecipanti ai corsi è generalmente positivo nei confronti di questa esperienza.

Quanto agli atteggiamenti nei confronti del Nord-Italia - punto basilare della nostra ipotesi - abbiamo i seguenti risultati: l'idea di stabilirsi a vivere al Nord è meno diffusa del previsto ed è sostenuta in particolare da coloro che hanno già lavorato al Nord (56,7 per cento); questa idea non sembra essere tanto dovuta alla ricerca di uno stile di vita radicalmente diverso da quello abituale quanto a ragioni più funzionali (lavoro sicuro, salari più elevati, ecc.);

tale idea si è decisamente ridotta dopo l'ingresso all'ITALSIDER. Questo sembra dovuto ad un notevole attaccamento all'ambiente tarantino, connesso al fatto che tale ambiente - a giudizio degli intervistati - sta vivendo un intenso processo di mutamento, nel quale prevalgono gli aspetti positivi, specie quelli attinenti all'ordine economico. Tuttavia al di là di queste nuove opportunità gli operai ITALSIDER considerano, in maggioranza, il Nord "più moderno e civile" del Sud.

Per sondare, in via di prima approssimazione, il loro orientamento verso la realtà industriale sono stati sollecitati alcuni giudizi sul tipo di azienda "grande e moderna". Gli intervistati non sono tutti d'accordo nel ritenere che i lavoratori di questo tipo di azienda stiano meglio degli altri lavoratori: oltre 1/4, infatti, è di parere opposto. Chi sottolinea i vantaggi dovuti alla grande azienda concentra la sua attenzione sull'elemento sicurezza (50%) piuttosto che sul livello dei salari (2,3%) o sulle possibilità di carriera (2,7%). Questi dati, come avremo occasione di vedere in seguito, riflettono con ogni probabilità alcune delle principali situazioni dei dipendenti ITALSIDER. L'elemento sicurezza torna immediatamente alla ribalta là dove gli intervistati manifestano una larga preferenza (80% circa) per l'occupazione in unità produttive di "proprietà" dello Stato. A questo dato - che potrebbe essere interpretato come un sintomo di una visione statica dell'universo economico ma che, in realtà, corrisponde ad una concreta e sperimentata opportunità - si deve aggiungere che la gran parte degli intervistati sembra essere consapevole delle caratteristiche dell'azienda moderna: per essi una azienda è tale quando ha una buona organizzazione interna, se dispone di impianti altamente meccanizzati, se lavora per mercati vasti ed in espansione. Solo pochissimi soggetti accennano alla grande azienda come ad una realtà oppressiva e disumanizzante.

Il problema della sicurezza del posto di lavoro si manifesta ancora una volta a proposito delle motivazioni che hanno indotto gli intervistati a ricercare l'occupazione attuale: il 77% di essi è in questa prospettiva, soprattutto coloro che appartengono alle "classi" basse e medie e che provengono dai settori extra-industriali. Anche in questo punto la preoccupazione della sicurezza sovrasta altre preoccupazioni ed aspirazioni operaie.

Il motivo della sicurezza non deve indurci a pensare che gli operai ITALSIDER siano esclusivamente presi da questo obiettivo e che non mostrino motivazioni più dinamiche: in diversi momenti della ricerca si constata che la maggior parte di essi ha una forte auto-consapevolezza dell'importanza del ruolo professionale. Ciò è rilevabile - in primo luogo - là dove dicono di essere stati scelti dall'azienda per la loro abilità professionale o per il buon esito dato nelle prove di selezione. A questa inclinazione può essere collegata la loro idea dell'ITALSIDER come una delle prime aziende d'Europa (88,7%), e non semplicemente di un'azienda "come parecchie altre in Italia ed all'Estero". È interessante sottolineare che questa idea è condivisa all'incirca nella stessa proporzione sia da quanti si dicono soddisfatti del salario attuale sia da chi è insoddisfatto.

L'obiettivo della sicurezza e la consapevolezza di essere in un grande complesso industriale non hanno impedito che - come si poteva prevedere - molti operai si siano sentiti disorientati nel momento di iniziare il lavoro e nei primi mesi della nuova occupazione: poco più della metà si sono trovati in tale condizione. Le ragioni addotte riguardano la faticosità del lavoro, la regolamentazione eccessiva della prestazione, la scarsa retribuzione. Ritroveremo la prima e la terza ragione in seguito; è però necessario aggiungere che una parte degli intervistati (16,7%), appartenenti in ispecie alla sezione dei "servizi", ha vissuto negativamente certi aspetti dell'ambiente, come la vasta dimensione dell'impresa. Questo accenno, però, sembra essere destinato a rimanere confinato al momento dello impact. Molti altri soggetti, invece, mettono in luce gli aspetti positivi scoperti nell'incontro con l'ambiente, come la modernità degli impianti e la novità del lavoro.

Prima di procedere ad un esame più preciso delle condizioni di lavoro è opportuno riportare i risultati di una domanda cruciale che in parte si collegano a quelli appena esposti. Nei primi mesi dopo la assunzione il 23,3% degli intervistati sarebbe stato disposto ad accettare un lavoro - egualmente retribuito - fuori dall'ITALSIDER. Costoro appartenevano quasi esclusivamente alle "classi" basse e medie. Oggi questa scelta verrebbe fatta da un numero minore di persone (16,7%) con questa variazione: sono diminuiti gli appartenenti

alle "classi" appena dette e sono aumentati quelli delle "classi" alte (dal 5,6 al 13,8%). Questi dati possono essere valutati come normali se teniamo conto della pluralità di elementi che in questa, come in ogni altra azienda, concorrono a collocare un certo numero di dipendenti nella condizione di desiderare un altro posto di lavoro; viceversa, possono essere ritenuti significativi se pensiamo alle motivazioni addotte per l'ingresso alla ITALSIDER ed all'eccezionalità di quest'ultima nell'economia tarantina e meridionale in genere. Ma vediamo di individuare le caratteristiche dei soggetti di cui si parla.

Bisogna premettere che il settore di provenienza non sembra influire sulla prospettiva di cambiare occupazione ed altrettanto si può dire dei rapporti con i compagni di lavoro e dei rapporti con i capi. Quindi non si tratta di un disadattamento strutturale (cambiamento del tipo di ambiente produttivo) o, presumibilmente, di difficoltà relative ai rapporti interpersonali.

Le correlazioni significative - spesso più tendenziali che radicali - con la prospettiva di lasciare l'attuale occupazione si ritrovano altrove e precisamente nei soggetti: a) che hanno pensato, nel passato ed anche ora, di andare a stabilirsi nel Nord-Italia; b) che dichiarano di essere insoddisfatti di come trascorrono il loro tempo libero; c) che non giudicano l'ITALSIDER come una realtà industriale tra le prime d'Europa, ma un'azienda come molte altre; d) che pensano di fare un lavoro non importante e per di più particolarmente pericoloso; e) che soffrono per l'ordinamento aziendale (disciplina, controllo dei capi, ecc.); f) che attribuiscono alla direzione eccessive richieste alla prestazione dell'operaio il quale, in effetti, sarebbe il solo che rischia quando "qualcosa va male"; g) che, con l'attuale salario, non riescono a far fronte alle proprie necessità personali e familiari e, spesso, non prevedono passaggi di "classe".

Da questi elementi si può supporre che le persone in questione appartengono a due categorie: coloro che hanno un senso spiccato delle proprie possibilità di mobilità territoriale e professionale e che si sentono sacrificati nell'attuale situazione e nei suoi probabili svolgimenti; coloro che possono essere detti semplicemente "disadattati" per caratteristiche personali o a causa di infelici esperienze vissute nella vita aziendale.

b) Atteggiamenti verso il salario.

Il problema della remunerazione, importante per tutti e drammatico per alcuni, non esaurisce i problemi che gli operai dell'ITALSIDER si attribuiscono. La preoccupazione per il salario non determina infatti gli atteggiamenti verso la sicurezza e le condizioni di lavoro; essa resta tuttavia un elemento centrale per una corretta interpretazione della realtà sociale del IV Centro.

A questo proposito bisogna premettere che è opinione molto diffusa - anche tra i dirigenti dell'azienda nonché tra i leaders sindacali - che i salari dell'Italsider sono globalmente piuttosto modesti; in senso relativo perché Taranto è compresa in una "zona salariale" che comporta uno scarto sensibile rispetto alla "zona" nella quale sono compresi gli ambienti di più consolidata industrializzazione, ad esempio, Genova, Milano e Torino; in senso assoluto perché il costo della vita nell'area tarantina è notevolmente aumentato negli ultimi anni e, per molte voci (es. affitto) non è distante da quello delle città del Nord.

Gli intervistati percepiscono questa situazione: non pochi (41,7 per cento) affermano che i salari ITALSIDER sono superiori a quelli medi delle altre aziende della regione, ma molti di più (62,4%) dichiarano che essi sono inferiori rispetto alle retribuzioni in atto negli altri stabilimenti siderurgici dell'azienda. La conoscenza di tale situazione è nettamente superiore fra gli operai appartenenti alle "classi" alte.

L'attesa di un salario più elevato non è generale e riguarda il 50,3% dei soggetti. In sintonia con questo dato sta quello relativo alla soddisfazione della attuale remunerazione: il 45% è composto di persone soddisfatte o abbastanza soddisfatte contro il 52,7% di insoddisfatti. Essi sono più numerosi fra coloro che risiedono in città piuttosto che in provincia, fra i coniugati con figli rispetto agli scapoli, fra coloro che appartengono alle "classi" alte.

Quest'ultimo elemento - apparentemente sorprendente - può essere spiegato adducendo le maggiori aspettative ed esigenze degli operai spe

cializzati; tuttavia va aggiunto che le differenze salariali all'interno dell'ordinamento per "classi" non sono elevate. Ad esempio tra la "classe" 5[^] e la "classe" 16[^] si trova uno scarto di sole 15.000 lire circa mensili: in pratica la collocazione fra le posizioni più elevate non comporta un salario notevolmente superiore alla media ed a quello delle posizioni più basse. Ecco un'altra conferma per quanto abbiamo appena detto: solo 1/4 dei soggetti afferma di riuscire a far fronte alle sue necessità ed a quelle delle persone a suo carico con l'attuale salario; circa metà riesce "a fatica" ed il 26% dà risposta negativa. Anche in questo caso gli operai delle "classi" alte sarebbero quelli che incontrano maggiori difficoltà.

Passando ad altri aspetti del problema retributivo scopriamo una visione moderna e tipicamente industriale in ordine al rapporto fra i livelli salariali e qualità operaie: per le "classi" basse deve essere meglio pagato il lavoratore che ha più responsabilità; per le classi "alte" il lavoratore con maggiore istruzione professionale. Pochi sono inclini ad auspicare un appiattimento dei salari o a dare il maggior peso all'elemento "faticosità", che pure si rivelerà uno dei punti più sentiti della condizione operaia all'ITALSIDER.

Il campione è nettamente diviso, invece, sulla alternativa fra salario fisso (52,7%) e salario ad incentivo (42%). Le ragioni addotte per spiegare la scelta fatta mostrano un atteggiamento piuttosto ricorrente; ossia la ricerca delle condizioni di sicurezza ed insieme di guadagni più elevati. In questo caso il quesito posto discrimina fra quanti tengono maggiormente al primo piuttosto che al secondo elemento. La spinta ad un reddito più elevato si manifesta ancora in numerose occasioni: per migliorare la retribuzione il 66% degli intervistati sarebbe disposto ad accelerare l'attuale ritmo di lavoro; il 71 % dichiara che "gli incentivi invogliano gli operai a produrre di più"; oltre la metà, se avesse tempo a disposizione e non fosse ostacolata dai turni, sarebbe propensa ad impegnarsi in qualche altro lavoro per guadagnare di più.

Sul metodo salariale in atto all'ITALSIDER - cioè il metodo del job evaluation - si riscontrano atteggiamenti diversi. In primo luogo solo pochi lavoratori ne hanno una conoscenza precisa; in secondo luogo il gruppo si rompe nel dare un giudizio sintetico su tale meto-

do: il 48,3% pensa che esso "pur non essendo perfetto permette di stabilire i salari in base al lavoro svolto e senza preferenze..."; il 46,7% ritiene che si "tratta di un sistema che vuole essere moderno e preciso ma in realtà non valuta dovutamente il lavoro svolto e non impedisce preferenze"; va aggiunto, però, che le persone in possesso di migliori conoscenze del sistema sono più propense a giudicarlo positivamente e la stessa cosa va detta per quanti dichiarano di essere soddisfatti del loro attuale salario. La mancanza di convergenza affiora a proposito di altri quesiti sull'argomento salvo sul fatto che tale metodo garantisce una certa sicurezza di salario (83,4%) e la delimitazione del compito lavorativo di ognuno (73%). A tali aspetti positivi si oppone il giudizio critico sulla rigidità del procedimento che - a parere di molti soggetti - renderebbe difficile correggere eventuali errori o imprecisioni nella determinazione della posizione di classe. Sempre in tema di criteri di fissazione dei salari emerge che gli operai più favorevoli al sistema della job evaluation hanno maggiormente tendenza a preferire un salario stabilito dalla direzione del personale "sulla base di criteri generali ed obiettivi" anziché dal capo; chi è di questo ultimo parere proviene dai settori terziari piuttosto che dall'industria ed inoltre gradisce una paga fissa mensile rispetto ad un salario ad incentivo.

Considerando il sistema salariale sul piano dell'esperienza concreta dei soggetti interessati accenniamo ad alcuni risultati piuttosto importanti: oltre il 50% è stato assunto con una posizione compresa tra la 1^a e la 6^a classe; il 32% con la classe 7^a e così via fino all'1% con una classe superiore alla 12^a. Nel primo gruppo sono pochi gli operai attualmente appartenenti alle "classi" alte; costoro sono naturalmente più numerosi negli altri gruppi. Dal momento dell'assunzione ad oggi l'11% non ha avuto passaggi di "classi"; il 38,3% ha avuto da 2 a 4 passaggi, il 35,3% da 5 a 8, ed il 13% oltre 8 passaggi. Per il futuro il 67% dei soggetti ritiene probabile avanzamenti di classe sia per ragioni generali sia per meriti personali, mentre il 27% è di parere opposto. Questi ultimi sono più numerosi nelle "classi" alte. Da questi dati risulta che per numerosi individui l'ascesa professionale è ormai conclusa e ciò aiuta a spiegare taluni atteggiamenti di insoddisfazione degli operai specializzati, mentre altri non hanno usufruito di questo processo e altri ancora - dato le scarse dif

ferenze salariali corrispondenti alle differenze di "classe" - hanno avuto una mobilità professionale con scarsi riflessi sul piano sostanziale. L'ottimismo che si ritrova rispetto alla futura collocazione nella gerarchia operaia più che avere significato in se stesso va valutato in relazione all'opinione diffusa (80%) che i salari degli operai ITALSIDER aumenteranno in generale nei prossimi anni, opinione cui fa da conferma l'idea che "le condizioni dell'operaio fra un decennio saranno migliori di quelle attuali" (82%).

c) I problemi della prestazione lavorativa

Le esigenze ed i problemi dei soggetti avvicinati sono chiaramente ravvisabili nelle risposte al quesito che li invitava a dire cosa intendessero "per un buon posto di lavoro"; abbiamo quattro tipi di risposte all'incirca con eguali frequenze e cioè: lavoro sicuro; lavoro ben retribuito; lavoro meno faticoso, più pulito, più considerato; lavoro professionalmente qualificato e che procuri soddisfazione. Si è già detto dei primi due elementi, vediamo ora gli altri.

Venendo a parlare delle condizioni di svolgimento della prestazione, dobbiamo premettere che esse sono al centro dell'attenzione degli interessati; questo atteggiamento non sembra essere dovuto tanto a tipici motivi di alienazione quanto alla definizione delle concrete condizioni aziendali. In altre parole: la monotonia e la banalità della prestazione è un tema presente solo marginalmente, mentre vengono in primo piano i temi propri della faticosità.

Contro le nostre stesse ipotesi, il 65,3% dei soggetti sostiene che pesano di più "la fatica, il caldo, la polvere..." contro solo il 18,7% che sostiene che pesano di più "la disciplina, il controllo dei capi, gli orari rigidi" e così via. Ciò dimostra, assieme ad altri risultati, una buona propensione degli operai ITALSIDER alla logica dell'azienda industriale ma, nel contempo, mette in rilievo che permane il problema delle condizioni di lavoro. Questo fatto emerge in altri punti: la maggioranza è convinta che il proprio lavoro sia "sporco", "rumoroso", "snervante" e "pericoloso", specie tra

gli appartenenti alle classi "alte" ed alla divisione Fusione; alcuni (17,0%) affermano che anche se "si impegnano al massimo quasi mai riescono a fare tutto quello che c'è da fare" e molti di più (32%) sostengono che per raggiungere tale obiettivo devono "impegnarsi al massimo"; oltre la metà dice che al turno di notte non ci si abitua mai. Inoltre l'accertata convinzione che l'occupazione all'Arsenale Militare locale rappresenti un'aspirazione diffusa è dovuta, in buona parte, alla ricerca di un posto senza turni, più calmo, più pulito.

Nonostante questa situazione due intervistati su tre, in particolare se appartenenti alle "classi" alte ed alla divisione Servizi, pensano che il loro sia un lavoro interessante. Tale convinzione è condivisa soprattutto da coloro che sono soddisfatti o abbastanza soddisfatti del salario, che ritengono di aumentare le proprie capacità professionali nell'attuale occupazione e che, conseguentemente, potrebbero trovare un buon posto di lavoro qualora lasciassero l'ITALSIDER; in pratica, però, corrispondono generalmente a coloro che non accetterebbero una nuova occupazione a parità di salario. I motivi addotti per spiegare tale interesse sono i seguenti: il loro lavoro sviluppa capacità tecniche e professionali, permette di conoscere e di apprezzare macchine ed impianti moderni, risulta importante e di responsabilità, è vario.

In queste indicazioni troviamo spunti per individuare altri interessanti e positivi atteggiamenti di moltissimi dei soggetti avvicinati. Innanzi tutto la considerazione che rivolgono alla formazione professionale ed alle conoscenze tecniche; tale atteggiamento, già implicito in quanto sopra scritto, è evidente in questo dato: il 71,3% pensa sia più importante che il lavoro "sviluppi le capacità ed aumenti la preparazione professionale..." piuttosto che dia vantaggi come la sicurezza e la minore faticosità. Ciò pare in contraddizione con le precedenti affermazioni; in effetti questi operai sembrano rendersi esattamente conto che le mete tanto ambite - sicurezza e mansioni non faticose - sono conseguibili concretamente soprattutto per chi ha determinati requisiti di esperienza e di preparazione professionale. Essi hanno presente le vicende del mercato del lavoro ed in fatti 2/3 di loro ritengono che sia facile per l'azienda assumere qualcun'altro in grado di sostituirli.

L'interesse al lavoro e la valutazione della preparazione professionale dimostrano che essi hanno sostanzialmente raccolto il "messaggio" dell'azienda per quanto attiene all'idea di moderno lavoro industriale. Perciò l'azienda, il lavoro, la logica produttiva, il progresso tecnico sono realtà che, apprezzate in se stesse, hanno aperto un nuovo e dinamico capitolo nel corso della loro esistenza.

Questo giudizio trova riscontro nella forte autostima professionale che gli operai dell'ITALSIDER mostrano di avere. Infatti: circa la metà pensa di svolgere un lavoro "che molti altri vorrebbero fare" e, in genere, si tratta delle persone che qualificano interessante la loro prestazione; oltre il 70% è dell'idea che l'attuale lavoro non utilizza appieno le loro capacità perché potrebbero fare "qualcosa di più impegnativo"; i 3/4 hanno l'impressione di svolgere un compito importante o per l'andamento della produzione o per la sicurezza delle persone e degli impianti o per altre ragioni oggettive e soggettive; la gran parte giudica gravi le conseguenze di un eventuale errore sia per l'azienda che per le persone. In queste risposte ci può essere una facile adesione a stereotipi ricorrenti nella cultura industriale nonché una sopravvalutazione del proprio ruolo: nell'un caso e nell'altro rimane il fatto che i nostri intervistati tendono a riconoscersi nel lavoro svolto, anche se non mancano sentimenti tipici tra i lavoratori di aziende altamente meccanizzate, come l'idea di non vedere completamente utilizzate le proprie capacità umane e professionali.

Questo tipo di manodopera sollecita il paternalismo illuminato dell'imprenditore? A prima vista sembrerebbe di sì perché per lo 83,7% l'azienda non dovrebbe limitarsi a pensare al salario ed alle condizioni di lavoro dei dipendenti ma dovrebbe anche preoccuparsi dei loro bisogni al di fuori del posto di lavoro (es. iniziative per la famiglia, per il tempo libero, ecc.). In pratica pensiamo che lo atteggiamento operaio su questo aspetto sia più complesso e meno schematico. Anche prescindendo dal rapporto fra tale atteggiamento e gli altri qui descritti, compresi quelli che troveremo in seguito, non possiamo omettere due ordini di osservazioni: a) l'idea dell'azienda centro di opere e di iniziative sociali è troppo radicata nella cultura "politica" italiana per pensare che i lavoratori di uno stabilimento del sud, per di più a partecipazione statale, si possano sottrarre dal dare il loro assenso ad una affermazione che ricon-

fermi tale idea; b) le opere e le iniziative sociali dell'azienda, nel caso di Taranto e della ITALSIDER, non rappresentano altro che fatti di necessità in un ambiente con infrastrutture ancora insufficienti e generalmente inadeguate. Perciò sosteniamo che i dipendenti del IV Centro, anche quando chiedono all'azienda interventi estranei al rapporto di lavoro (il 74% ritiene che l'azienda debba occuparsi dei trasporti), esprimono necessità oggettive che altri enti non sanno soddisfare (infatti solo il 3,7% affida alla pubblica amministrazione il compito di organizzare i trasporti); tali richieste sono quindi funzionali e non piuttosto sentimentali o ideologiche.

Un breve cenno a due indici normali di adattamento, infortuni ed assenteismo. Sul primo va detto che gli infortuni tendono a diminuire nell'ultimo biennio; facendo diretto riferimento ai nostri intervistati osserviamo che 1/4 ha subito incidenti: essi sono in genere piuttosto gravi e comportano lunghe assenze dal lavoro (da parecchi giorni ad alcune settimane) e sono assai temuti dagli operai in genere. La causa prevalente sembra essere la disattenzione, mentre le predisposizioni antinfortunistiche sono seguite normalmente sia da parte dell'azienda che da parte della manodopera.

Per le assenze abbiamo i seguenti dati: nel '66, eccetto le ferie ed i conguagli, metà dei soggetti non è mai stata assente, il 16 per cento da 1 a 7 giorni, il 16% da 8 a 20 giorni, il 18% oltre 20 giorni. Il motivo dichiarato delle assenze è "malattia" o "infortunio" nella quasi totalità dei casi; segue un 10% per ragioni familiari. Se badassimo soltanto alla scarsa incidenza di queste ultime ragioni potremmo indurne che il conflitto fra ruoli propri del mondo industriale e ruoli tipici della logica familiare e della tradizione meridionale non è di grande rilievo o, comunque, si va gradualmente risolvendo con il prevalere dei primi sui secondi. Risulta per altro da alcune risposte (resistenza ai turni, impieghi del tempo libero, ecc.) che il superamento di questo conflitto non è un fatto scontato ed automatico.

d) Rapporti gerarchici e relazioni umane.

L'importanza della questione è sottolineata dalle scelte che gli operai ITALSIDER compiono nell'area dei rapporti interpersonali nella vita quotidiana dentro l'unità produttiva. Ci sembra che essi, o gran parte di essi, accettino la logica del modo industriale di produrre ma nel contempo vogliono salvare quei rapporti umani di tipo primario che non necessariamente comportano il sacrificio della sfera funzionale e dei criteri di efficienza. Questo fatto è ravvisabile in particolare nei riguardi del capo-turno, la figura che fenomenicamente e costantemente rappresenta ai loro occhi l'espressione della gerarchia e del funzionamento aziendale.

Il 56% degli intervistati ritiene di aver stabilito, con il capo-turno, "una certa confidenza, una certa cordialità di rapporti". Costoro si mostrano, in successive domande, i più favorevoli nei confronti del comportamento dei capi e, ad esempio, affermano che questi li consultano per quanto riguarda l'andamento del lavoro e della produzione. A questo proposito va segnalato un dato assai interessante: nei rapporti operai-capi non ha alcun peso la variabile relativa alla provenienza geografica dei secondi, ossia il fatto di essere meridionali o di essere giunti da altre regioni del nostro paese.

Tornando al tema in questione si riscontra che il 45% dei soggetti vede "un buon capo" in chi dimostra doti funzionali (competenza tecnica, saper organizzare e risolvere i problemi, saper comandare), mentre il 47% pensa che "un buon capo" è colui che "si interessa dei problemi umani e sociali dei suoi dipendenti". Nel secondo gruppo figurano in maggior numero proprio quelle persone che hanno dichiarato di non avere confidenza con il capo, e ciò, ci sembra confermi quanto appena detto sulla ricerca di relazioni di tipo primario o emotivo. Le stesse persone, nella misura in cui si trovano in una situazione non ottimale rispetto alle loro aspettative, sono più propense a identificare i capi "dalla parte della direzione", a sentire maggiormente il peso della disciplina e dell'ordinamento gerarchico, a vivere come ingiuste le azioni dei capi nei loro confronti.

In complesso, tuttavia, non si manifesta un forte senso di ostilità o di aggressività verso questa figura: oltre il 72% degli operai valuta giusto - sempre o nella maggior parte dei casi - il comportamento del capo-turno; inoltre costui sembra essere un punto di riferimento per le esigenze personali degli interessati nel senso che è a lui che spesso ci si rivolge per avere passaggi di classe, trasferimenti ed altre agevolazioni.

Nel valutare la predisposizione degli operai verso il capoturno bisogna tener conto, tra gli altri, di questi due elementi: la tendenza, nota a tutti, a costituire strutture e relazioni informali all'interno dell'apparato formale e, cosa per noi più significativa, che il capo intermedio in una grande azienda non è tanto il protagonista del processo produttivo ed organizzativo nella sfera a lui affidata quanto colui che traduce in via operativa mete, procedure, disposizioni predisposte dagli alti livelli della gerarchia direzionale. E' a questo punto che si inserisce la richiesta operaia di mediare - sul piano personale - mete, procedure, disposizioni oggettive e generali.

Nei confronti dei dirigenti, si nota uno spiccato consenso operaio per quanto attiene alla loro azione propulsiva nell'azienda; minore è, invece, l'apprezzamento sui loro comportamenti nei confronti della manodopera.

Primo aspetto: oltre i 4/5 degli operai ritengono che l'ITALSIDER è uno stabilimento dove vige un'atmosfera "di iniziative e di impegno per rendere l'azienda sempre più efficiente ed organizzata"; molti di essi vedono in questa realtà un segno tangibile della volontà e dell'azione del gruppo dirigente. Se ne può vedere il riscontro tra gli operai, oltre che in spunti già notati, nella diffusa convinzione che il "lavoro siderurgico non è un lavoro come gli altri perché la siderurgia sta alla base di molti settori produttivi e quindi ogni operaio siderurgico dovrebbe essere orgoglioso del suo posto" (conferma ulteriore della forte autostima già indicata).

Secondo aspetto: molti degli intervistati pensano che i dirigenti talvolta chiedono loro ciò che è impossibile realizzare. La pensano così soprattutto coloro che sono scettici sull'atmosfera di grande

efficienza dell'azienda e che si lamentano del ritmo imposto al lavoro.

Un altro spunto critico è espresso da quel terzo degli intervistati che ritiene che non tutte le categorie aziendali subiscono con sequenze negative (ad es. licenziamenti o trasferimenti) quando qualcosa va male ma invece ne soffrono prevalentemente o esclusivamente gli operai. In questa posizione troviamo in particolare quanti si interessano di azione sindacale e quanti vedono nella struttura sociale gruppi o istituzioni che tendono ad opporsi al miglioramento delle condizioni operaie.

Tornando alle valutazioni positive il 56% afferma che fra dirigenti ed operai c'è fiducia, e, di questi, molti ritengono che la direzione conosca le opinioni ed i bisogni degli operai e li tenga nella dovuta considerazione; infine, il 41% dice di aver parlato qualche volta con i dirigenti.

In sintesi possiamo affermare che i dirigenti sono positivamente valutati per le loro capacità tecnico-professionali e suscitano fiducia - a volte frustrata - sul piano umano; più contrastato è il terreno che riguarda le richieste dei dirigenti alla prestazione operaia: qui riscontriamo una denuncia - non del tutto generalizzabile - relativa allo sforzo richiesto ai dipendenti, sforzo che vameso in rapporto con le situazioni già illustrate sul problema salariale. I fautori di tale denuncia non sono solo elementi scontenti o scarsamente adattati; tra di essi troviamo, con una certa prevalenza, persone con altre prospettive (come quella sindacale) e persone appartenenti alle "classi" alte.

e) Coscienza di gruppo e partecipazione sindacale.

L'ambiente operaio dell'ITALSIDER si presenta come un ambiente ricco di orientamenti basati sulla solidarietà e sul consenso collettivo; quest'affermazione non riguarda tanto le modalità ricorrenti

nei rapporti interindividuali fra lavoratore e lavoratore - da noi non esplorati - quanto l'immagine della condizione operaia ed il ruolo in particolare della esperienza sindacale.

Una prima e generica verifica in tal senso, la si ritrova nel fatto che quasi all'unanimità gli intervistati dichiarano di "trovarsi a loro agio e di andar d'accordo con i compagni di lavoro" e, conseguentemente, moltissimi pensano di poter contare sulla solidarietà dei compagni di turno quando bisogna affrontare questioni attinenti lo svolgimento delle mansioni assegnate. Come indice indiretto di quest'atmosfera stanno le frequenti conversazioni fra operai sia su temi della vita extra-professionale (famiglia, amici, spettacoli, sport, ecc.) sia su argomenti di lavoro e sindacali. Solo una minoranza (11%), invece, dichiara di intrattenersi a parlare di politica con i colleghi.

Una seconda e più significativa verifica è riscontrabile nelle valutazioni sulle condizioni e sulle ragioni di solidarietà del gruppo o della classe operaia. I 2/3 degli intervistati ritengono che i lavoratori dell'industria e quelli di altri settori prodotti vi abbiano interessi comuni. Questa visione diventa più spiccata se passiamo dai lavoratori in generale a gruppi più concreti e più omogenei: infatti l'80% è del parere che gli operai italiani hanno "interessi e problemi comuni"; oltre il 70% che, in pratica, c'è solidarietà fra gli operai dell'industria e il 75% che, in particolare, gli operai dell'ITALSIDER si comportano solidarmente. L'orientamento emerso - comune agli appartenenti alle "classi" basse, media o alte - ha un altro riscontro interessante: il 60% circa dei soggetti ritiene che "un lavoratore oggi ha più possibilità di migliorare la propria condizione" adoperandosi perché tutta la classe migliori piuttosto che cambiando mestiere e "venendo fuori dalla classe operaia". È evidente che gli intervistati - nonostante il moltiplicarsi delle opportunità di mobilità a causa dello sviluppo economico - non dimostrano una mentalità individualistica che con troppa facilità viene sovente attribuita alla gente del Sud.

Ciò si riflette nei sentimenti espressi verso l'esperienza sindacale: meno del 10% valuta come negativa o inutile tale esperienza.

za; gli altri sono di parere opposto e mettono in risalto soprattutto l'azione concreta di tutela sui problemi del lavoro dipendente (miglioramenti economici, contrattazione collettiva, vertenze individuali ecc.). Pochi sono i soggetti che attribuiscono al sindacato il compito di contribuire a modificare radicalmente la posizione istituzionale della classe operaia.

Gli iscritti ai sindacati presenti in azienda - corrispondenti alle tre centrali sindacali esistenti nel nostro paese (CGIL, CISL, UIL) - sono il 66,7%. Il 49,7% dei nostri intervistati dichiara di essere iscritto alla CISL, l'8% alla UIL, il 5,0% alla CGIL. Gli appartenenti alle "classi" alte sono leggermente più sindacalizzati degli altri e così gli operai della divisione Servizi (74,9%) rispetto alla Laminazione (64%) e alla Fusione (56%).

La spiccata accettazione del ruolo del sindacato non preclude valutazioni e giudizi realistici o critici sulla sua azione concreta e quotidiana: molto elevato (70%) è il numero di coloro che attribuiscono alle rivendicazioni sindacali il merito di aver conseguito gli attuali livelli salariali; gli scioperi sono ritenuti necessari dal 75,3% dei soggetti e avrebbero portato risultati soddisfacenti per il 54%. Molti - e specialmente i non iscritti - affermano che si ricorre troppo frequentemente a questo tipo di pressione sindacale e la cosa non può sorprendere se sappiamo che spesso i rinnovi dei contratti nazionali di categoria o le vertenze a livello aziendale sono accompagnati in Italia da frequenti interruzioni della prestazione lavorativa; l'azione della Commissione Interna ITALSIDER è valutata positivamente da alcuni, negativamente da altri. I primi mettono in risalto i benefici economici e normativi, individuali e collettivi, dovuti allo impegno della Commissione Interna; i secondi denunciano l'insufficiente energia dimostrata nei confronti della direzione aziendale.

Certo la Commissione Interna è oggetto di forti e molteplici aspettative da parte degli operai ITALSIDER: lo dimostra l'elevato tasso di sindacalizzazione, i problemi salariali o di altra natura visti nelle pagine precedenti, l'elevato numero di persone che dichiarano di rivolgersi alla Commissione Interna per contestare una assegnazione di "classe", l'opinione assai diffusa che essa può intervenire

per migliorare le retribuzioni all'interno dello stabilimento. Quindi è forse l'intensità delle aspettative che può spiegare le critiche che sono formulate da una parte della manodopera.

Tra l'adesione al sindacato e la partecipazione alle sue attività si manifesta uno scarto sensibile: questo fatto, riscontrato sovente anche in altri ambienti e in altri settori, è comprensibile nel caso dell'ITALSIDER, se pensiamo alla mancanza di una lunga tradizione aziendale, alla recente data di assunzione di molti operai ed allo scarso sviluppo dell'associazionismo sindacale nell'industria dell'Italia meridionale fino a qualche anno fa. Ecco due dati che possono chiarire la situazione su questo punto: la metà degli intervistati dice di non seguire l'attività del sindacato, il 27,3% poco, il 16,7% abbastanza, e 3,3% si definisce "attivista"; solo il 24% accetterebbe di far parte della Commissione Interna. Gli altri, accanto a quanti non si interessano di cose sindacali, risultano essere i più critici nei confronti della Commissione Interna.

Da quanto abbiamo riferito si è in grado di sostenere che gli operai dell'Italsider dimostrano di avere una spiccata coscienza di identità, ossia avvertono la necessità di mettere in comune e di risolvere collettivamente e/o solidariamente i propri problemi. La coscienza di identità sembra prevalere nettamente sulla coscienza di opposizione, vale a dire sulla convinzione che non è solo necessario agire in gruppo per favorire il raggiungimento degli obiettivi desiderati ma che bisogna fare ciò per contrastare i comportamenti e le azioni di altre categorie, di altri gruppi. Infatti il 40% degli intervistati sostiene che nessuno si oppone al miglioramento delle condizioni degli operai; gli altri, invece, sono di parere opposto e 1/4 circa individua negli imprenditori e nei capitalisti coloro che contrastano le aspirazioni dei lavoratori. Invitati a dividere gli italiani in due parti solo il 12,7% indica l'alternativa capitalisti - proletari; maggiori indicazioni sono andate ad altre alternative: onesti-disonesti (40,3%), nord-sud (19,7%), istruiti e non (17,0%).

Questo orientamento può essere spiegato in vario modo; ad esempio con il fatto che l'adesione recente alla logica sindacale può aver favorito una mentalità conflittuale ma limitata a prospettive

immediate e settoriali, specie in quei soggetti che dimostrano di concepire il sindacato come un servizio assistenziale più che un'associazione con fini competitivi. Forse la spiegazione più convincente la si ritrova nel giudizio che gli operai ITALSIDER danno della società moderna, della società industriale. Questa società - specie per gli appartenenti alle "classi" basse e medie - offre, a chi ha buona volontà ed intelligenza le possibilità per migliorare posizione sociale (70%); in essa le differenze fra ricchi e poveri sono meno spiccate di una volta (70%); fra 10 anni la condizione dell'operaio sarà molto migliore (42%) o un poco migliore (40,3%). E' in questo diffuso ottimismo nel futuro che possiamo ravvisare la ragione del prevalere della coscienza di identità su quella di opposizione.

f) Consumi e famiglie operaie.

Che la società industriale sia diventata il normale quadro di riferimento dei nostri intervistati lo si vede apertamente nel campo dei consumi e di alcune tipiche aspirazioni. Essi, come sappiamo, hanno spesso difficoltà economiche e vivono ancora sovente in alloggi inadeguati; tuttavia già ora usufruiscono di beni e hanno abitudini che sono assai distanti da quelle tradizionali della vita e della cultura rurale. Ecco alcuni dati al riguardo: il 66,7% possiede il televisore ed il 70% il frigorifero; il 40% l'automobile, che viene valutata dai 4/5 come una necessità (e ciò è giustificato dalla assoluta insufficienza dei trasporti fra il luogo di lavoro e l'abitazione); molti dedicano il tempo libero a gite in macchina, alla caccia, ed anche allo sport e alla lettura; tra i desideri per i propri figli domina incontrastata l'istruzione, lo studio, l'ottenimento di una laurea.

Una sostanziale accettazione di modelli di consumo tipici della società urbano-industriale è messa in luce anche dalle interviste effettuate, nel corso di una delle nostre ricerche particolari, presso 50 famiglie di operai dell'ITALSIDER, residenti in Taranto e fuori Taranto, ed alle quali hanno risposto le mogli degli operai. Da queste interviste emerge innanzi tutto una ottima diffusione dei beni stru

mentali ad uso domestico: su 50 famiglie, 44 posseggono un frigorifero, 31 una lavatrice, 24 una macchina da cucire, 40 un televisore, 41 una radio. Per altro in solo 3 famiglie esiste il telefono e in solo 11 è ammesso il possesso di un certo numero di libri. E' significativo inoltre che un bene altamente innovativo nei tradizionali consumi domestici come la lavatrice sia ritenuto necessario in una famiglia moderna in 43 casi, con motivazioni che riguardano soprattutto il risparmio di tempo e di fatica fisica. In solo 2 casi la lavatrice non è ritenuta necessaria. Questo non sembra in contrasto con un altrettanto alto giudizio positivo sulla ancora attuale utilità di un bene come la macchina da cucire, bene tradizionale della famiglia italiana soprattutto nelle zone rurali. Infatti nessuna delle 47 risposte positive riguardanti l'utilità di questo bene ha come modello di riferimento la figura tradizionale della donna di casa che deve, perché questa è la sua prescrizione di ruolo, occuparsi della confezione del corredo familiare. Le motivazioni prevalenti riguardano invece il risparmio sulle spese di abbigliamento e la praticità di effettuare in casa riparazioni o piccole modifiche, senza implicare, almeno apparentemente, l'adesione a particolari valori. Per quanto riguarda le fonti orientatrici del consumo la tradizione sembra avere un peso maggiore; infatti, sulle 50 famiglie, ben 15 rispondono che non viene seguita la pubblicità alla radio o alla televisione e, delle altre, 20 affermano che la pubblicità (benché seguita) non serve per indirizzare i propri acquisti. Ad una domanda aperta, mirante a sondare le procedure d'acquisto e gli eventuali orientatori, la grande maggioranza delle risposte ha rivelato il permanere di procedure e di orientatori tradizionali (consigli del negoziante di fiducia, dei parenti, ecc.). In solo 11 risposte viene menzionata esplicitamente fra le fonti di orientamento del consumo la pubblicità televisiva o di altro tipo. Da questi risultati si può constatare come i nuovi modelli di consumo convivano con quelli più tradizionali, con la conseguenza che i primi non sono vissuti in tutta la loro forza innovativa e che i secondi non sembrano necessariamente collegati a valori tipici della vita familiare tradizionale.

5. Accenni ai risultati delle ricerche collaterali.

In questa sede, anche se si tratta di un "rapporto di sintesi" della nostra indagine, non è superfluo riferire in ordine alle ricerche collaterali svolte insieme alla ricerca centrale sugli operai. Ci limiteremo a fornire solamente qualcuno dei risultati più significativi ed a tratteggiare situazioni e tendenze diffuse.

a) i capi-turno.

Iniziamo con la ricerca sui capi-turno, condotta, come si è detto, su un campione casuale di 50 soggetti.

Premettiamo alcuni essenziali dati-fissi: 38 capi sono entrati alla ITALSIDER di Taranto prima del '63, mostrando una anzianità aziendale media più elevata degli operai; 6 erano già prima dipendenti dell'ITALSIDER in altri stabilimenti; 30 provengono dal settore industriale (di cui 13 già in posizione di capo), 17 da altri settori come l'edilizia e la marina mercantile, 3 direttamente dalla scuola; 34 hanno un livello di scolarità che va dalla licenza elementare alla frequenza di scuola media superiore, 16 sono diplomati; 42 hanno partecipato a corsi di preparazione e di addestramento, di cui 4 all'estero e 22 in altri stabilimenti ITALSIDER.

Vediamo ora quei risultati che hanno una diretta attinenza con i risultati della ricerca-operai e che in parte riguardano i problemi stessi degli operai: 45 capi concordano con l'affermazione che l'ITALSIDER di Taranto è tra le prime aziende d'Europa e 43 che in essa c'è una effettiva atmosfera di iniziative per renderla sempre più efficiente ed organizzata; 2/5 pensano che i salari degli operai siano adeguati, gli altri esprimono parere opposto o sono incerti; 26 ritengono che per gli operai è più faticoso sopportare il caldo, la polvere, i disagi dell'ambiente di lavoro, mentre 12 dicono che pesa di più la disciplina e l'insieme organizzativo; 40 affermano che il grado di pericolosità del lavoro all'ITALSIDER è normale, ossia è tipico di ogni azienda siderurgica, al contrario 7 sottolineano i rischi particolari del loro ambiente aziendale; quasi tutti giu dicano che, per l'operaio, è più conveniente un salario ad incentivo piuttosto che il salario fisso mensile e i più indicano nella "re

sponsabilità" il fattore che andrebbe maggiormente remunerato. Una quota piuttosto modesta di capi-turno crede che la Commissione Interna possa far migliorare le retribuzioni all'ITALSIDER ma molti di più sono dell'idea che gli attuali livelli salariali siano dovuti all'azione sindacale; 38 credono alla effettiva funzione di tutela dei lavoratori svolta dal sindacato e circa la metà aderisce ai sindacati presenti in azienda; 30 giudicano necessari gli scioperi, molti però lamentano l'eccessiva frequenza di questa manifestazione. Quasi tutti gli intervistati sostengono che "una azienda grande e moderna... dovrebbe preoccuparsi anche dei bisogni dei lavoratori fuori dal lavoro (ad es. iniziative per la famiglia, per il tempo libero)".

Passando dall'azienda alle condizioni sociali generali notiamo: 43 sono convinti che, oggi, vi sia più uguaglianza del passato fra ricchi e poveri e 36 che - per chi ha volontà ed intelligenza - sia possibile migliorare la propria posizione sociale; 31 affermano che in pratica c'è solidarietà fra gli operai dell'industria italiana; 16 sostengono che vi sono gruppi e categorie che si oppongono al miglioramento delle condizioni dei lavoratori; i 3/5 ritengono che un lavoratore ha più possibilità di migliorare "cambiando mestiere e venendo fuori dalla classe operaia" mentre i 2/5 pensano che è più opportuno adoperarsi perché "tutta la classe migliori".

Da tutto ciò emerge che i capi-turno non manifestano prospettive sostanzialmente diverse da quelle degli operai; fra i due gruppi non pare esserci una frattura culturale, ma anzi si riscontrano valori ed atteggiamenti piuttosto simili. Particolarmente significativa è la convergenza riscontrata a proposito dell'esperienza sindacale e, con una certa attenuazione, a proposito della interpretazione della struttura sociale; i capi mostrano, invece, differenze di rilievo nella valutazione della condizione operaia e dei rapporti sociali all'interno dell'impresa: qui essi danno sovente giudizi più positivi di quelli degli operai.

A questo punto consideriamo alcuni problemi e situazioni più direttamente riferibili al ruolo che i capi-turno svolgono nell'azienda. Rispetto alla precedente occupazione 42 contro 5 vivono il passaggio all'ITALSIDER come positivo e ricco di vantaggi; tuttavia que

sti 5 e parecchi degli altri mettono in rilievo svantaggi particolari, come quelli del logoramento fisico connesso al nuovo lavoro. Lo stesso dicasi per il quesito sulla soddisfazione del lavoro: quasi tutti gli intervistati rispondono positivamente specie per quanto attiene alla assimilazione di conoscenze tecniche, all'importanza del loro lavoro, alle gratificazioni ottenute sul piano professionale; da altra parte emergono specifiche ragioni di malcontento, sia per il salario che per la carriera. Il tema della carriera sembra essere il più significativo per la individuazione dei soggetti meno "soddisfatti": i 34 capi che non prevedono buone possibilità di carriera sono quelli che risultano generalmente più insoddisfatti. Questo fatto sembra particolarmente gravoso per i diplomati.

La definizione - fatta liberamente dagli intervistati - di "un buon posto di lavoro" vede il primato dell'aspetto economico-retributivo (32 indicazioni) cui seguono la qualificazione e la soddisfazione professionale (26 indicazioni), la responsabilità (11), la sicurezza (6), la limitata faticosità (4). Non si può non sottolineare - rispetto agli operai - il crollo dell'elemento "sicurezza", anche se la metà dei soggetti è dell'idea di essere facilmente sostituibile da parte della direzione aziendale. L'aspetto retributivo affiora in altri punti della ricerca: 33 capi ritengono di avere un salario non adeguato alla loro responsabilità; 24 giudicano esigue le differenze salariali fra capi ed operai e 19 eccessive quelle fra capi e dirigenti.

Riguardo al modo di concepire il ruolo di capo nei rapporti con gli operai, si riscontra - nell'analisi delle risposte - che 34 capi sono orientati in senso human relations (es.: il reparto è come una famiglia, bisogna trattare gli operai conoscendone la psicologia, eccetera); 16 mostrano una mentalità più autoritaria o sono prevalentemente preoccupati degli aspetti tecnico-produttivi. Negli uni e negli altri non sembrano esserci motivi di delusione o di aggressività verso i dipendenti, anche se qualcuno afferma che non tutti gli operai hanno ancora acquisito lo "spirito" dell'industria.

Un ultimo rilievo: i 3/5 degli intervistati pensano o desidererebbero cambiare città. Questa forte aspirazione alla mobilità non

sembra direttamente connessa con situazioni di insoddisfazione o di frustrazione.

In sintesi si può affermare che i capi-turno dell'ITALSIDER sono prevalentemente soddisfatti della loro attuale occupazione; essi, tuttavia, sembrano convinti di aver trovato una collocazione buona ma non ottimale o eccezionalmente gratificante. I motivi di scontentezza sono presenti in numerosi soggetti specie in relazione alla carriera ed alla retribuzione; inoltre molti vivono la loro posizione come non definitiva e prevedono di poter cambiare città o azienda.

b) dirigenti aziendali e
leaders sindacali.

Al fine di chiarire meglio il disegno generale fornito dai dati finora presentati, è utile esporre qui alcuni spunti emersi dalle interviste dei dirigenti aziendali e dei leaders sindacali.

I dirigenti considerano la manodopera come il problema forse più vasto e importante, tra quelli imposti dall'avviamento e dalla conduzione del IV Centro. Essi sono tuttavia concordi nel non ritenerlo un problema drammatico. Va infatti tenuto presente che, per i dirigenti, si tratta prevalentemente di un problema funzionale, e, dal momento che i risultati produttivi sono lusinghieri, non possono non ritenerlo in via di definitiva soluzione. Essi usano individuare una fase d'avviamento nella quale soltanto una massiccia opera d'addestramento ha permesso di superare le difficoltà di adattamento dei neo-assunti all'organizzazione aziendale.

L'atteggiamento verso gli operai risulta fiducioso. Appaiono stereotipi del tipo: "è manodopera ancora vergine, plasmabile, non smaltiziata". Si tratta insomma di buoni lavoratori, "di buon comando", anche se un po' discontinui. I loro problemi finanziari sono reali, ma sono anche aggravati da una cattiva gestione del bilancio familiare.

Non vi sono da fare riforme nel campo della gestione del personale: restano da superare le resistenze ai turni, e l'assenteismo, che appare ancora piuttosto elevato.

La vera questione è forse quella dei capi-turno. Sembra alla maggior parte degli intervistati che essi si comportino funzionalmente nei loro rapporti con la direzione, mentre non abbiano ancora saputo trovare con i dipendenti il giusto equilibrio tra l'esercizio della autorità e lo spirito di collaborazione.

Alcuni ripongono molte aspettative nei corsi per capi; altri invece appaiono scettici, e altri ancora non li conoscono direttamente. Non sembra - ai dirigenti - che esista tra i capi uno spirito di corpo, e ciò facilita la loro disponibilità alle direttive dei superiori.

Gli intervistati sembrano condividere un ideale di dirigente moderno e dinamico, che unisce, ad una notevole competenza tecnica, una conoscenza dei problemi del personale alla luce dei risultati della psicologia industriale. Molti si richiamano ad esempi stranieri; alcuni però non accettano come ideali gli indirizzi manageriali di altri paesi.

Il maggiore dei problemi irrisolti sembra consistere nella grande difficoltà a lavorare in équipe.

L'atteggiamento verso il sindacato e in particolare verso la Commissione Interna è di sostanziale rispetto ed accettazione. In tre casi è rilevabile un senso di fastidio, dovuto alle interferenze nei rapporti capi-operai. Piuttosto generalizzata una scarsa conoscenza dei problemi sindacali; a volte i sindacati vengono visti subordinati rispetto alla logica politica. Alcuni dirigenti della produzione vorrebbero partecipare più da vicino alle relazioni direzione-Commissione Interna, svolte principalmente dai responsabili del personale.

Non vi sono mai tracce di decisa aggressività nei confronti dell'esperienza sindacale, neppure quando il discorso passa all'argomento scioperi.

Anche se ancora non si può parlare di uno "spirito ITALSIDER" paragonabile a quello di altri stabilimenti, i dirigenti sono pressochè concordi nell'auspicarlo, ed ottimisti che nel futuro si passerà da una solidarietà di reparto (già vivissima) ad una di stabilimento. L'orgoglio per il IV Centro, stabilimento da primato, vale anche nei confronti della manodopera. Evidente, in quasi tutte le interviste, la tendenza a considerare l'esperienza aziendale analogamente a quella familiare.

Le interviste con i membri della Commissione Interna e con alcuni dipendenti che rivestono cariche sindacali, su molti punti, danno risposte convergenti con quelle dei dirigenti.

I dirigenti sono considerati con stima, per quanto concerne il loro contributo tecnico, ed anche, quasi sempre, per il loro atteggiamento nei rapporti umani. Sono anche qui i capi-turno e i capi-reparto ad essere oggetto di critiche relativamente dure. Soltanto in un caso i capi-turno vengono considerati dal punto di vista del loro ruolo di lavoratori dipendenti, più sottoposti degli altri ad un forte controllo gerarchico.

Per quanto riguarda le relazioni tra lavoratori ed azienda, alcuni intervistati registrano un diffuso sentimento di delusione, seguito alle grandi aspettative suscitate dalla creazione dello stabilimento.

La delusione investe sia l'aspetto economico sia le possibilità di carriera: è spesso proprio la carriera a render tesi i rapporti con i capi, dal momento che la maggior parte degli operai considera il capo-turno colui che decide spostamenti e passaggi di "classe". Sono questi sentimenti a far sì che lo sciopero, più come espressione di protesta che come strumento funzionale, trovi larga partecipazione in questa manodopera.

La Commissione Interna è molto utilizzata dagli operai; i contatti sono vivacissimi, malgrado le difficoltà poste ai commissari per muoversi nei reparti risultino pressochè insormontabili.

Gli intervistati lamentano che la Commissione Interna venga so-

vente utilizzata a sproposito per richieste di informazioni o di interventi impropri. Ciò denuncia come l'azione sindacale sia ancora vista da molti operai dell'ITALSIDER in maniera generica e confusa, benché non manchi l'impegno di lotta.

Gli intervistati avvertono anche una certa diffidenza o delusione nei confronti della Commissione Interna: essi la spiegano col fatto che le aspettative createsi nei confronti dei commissari erano eccessive. Tutto sommato il loro giudizio sul funzionamento dell'istituto è positivo. Piuttosto negativo il giudizio riguardante l'ultimo contratto di lavoro, i cui frutti immediati appaiono poca cosa ove siano posti a fianco dei sacrifici sostenuti per ottenerli.

I rapporti con la direzione sono, tutto sommato, buoni. Il rilievo più pesante mosso dagli intervistati riguarda la tattica dilatoria seguita nelle trattative, unito al fatto che agli stessi la direzione di Taranto sembra assai poco autonoma rispetto alla sede centrale di Genova, e non in grado di affrontare i temi di fondo come essi desidererebbero. Nelle trattative emerge il prestigio del presidente della Commissione Interna; prestigio che a parere di alcuni incrina la collegialità dell'organo.

Gli intervistati concordano nel ritenere come obiettivi rivendicativi maggiori: 1) la revisione della collocazione di Taranto nella V^a zona salariale, 2) la conclusione delle trattative sugli incentivi, 3) aumenti salariali, 4) l'allargamento dell'organico. Numerosissimi i problemi particolari ancora insoluti: miglioramento dei servizi, revisione del sistema di aumenti di merito e gratifiche impiegate, parcheggio coperto, revisione di una serie di valutazioni delle mansioni, controllo medico sugli assenti meno repressivo, miglioramento dei trasporti.

Nel complesso gli intervistati esprimono atteggiamenti relativamente poco conflittuali, anche se critici, nei confronti della direzione; ritengono di conoscere bene la problematica degli operai, ma avvertono che ci si trova solo alle prime battute nel costituire una solida coscienza sindacale, a partire dall'ancora generica solidarietà operaia di oggi.

c) gli operai "disadattati"

Riferiamo infine della ricerca particolare condotta sui lavoratori "disadattati".

Il pur vasto questionario della ricerca-operai non consente di approfondire e dar risalto qualitativo ad alcuni problemi caratteristici del lavoro presso l'ITALSIDER di Taranto; perciò si è tentato, attraverso lo strumento di colloqui liberi centrati genericamente sulla professione, di isolare alcuni aspetti di disadattamento e frustrazione, presenti come ovunque ma con accentuazioni diverse nella manodopera ITALSIDER. L'esame dei provvedimenti disciplinari, della loro frequenza e della loro motivazione, in quanto elementi adatti a mettere in risalto una probabile difficoltà ad accettare l'organizzazione e la disciplina aziendali, ci hanno permesso la selezione di quaranta soggetti. Altri sette sono stati individuati dai ricercatori nel periodo di permanenza a Taranto con la collaborazione dei servizi aziendali; mentre ulteriori sei soggetti sono stati avvicinati nel corso della ricerca centrale.

Il tentativo di individuare in tal modo situazioni di difficoltà d'ambientamento e di adattamento può dirsi riuscito: oltre quaranta soggetti avvicinati o appaiono chiaramente disadattati nel senso che avvertono con chiarezza l'impossibilità di proseguire nel loro lavoro attuale e rifiutano buona parte delle condizioni organizzative su cui poggia la vita quotidiana dell'azienda, oppure, pur avendo stabilito un certo equilibrio tra le loro aspirazioni e le richieste dell'azienda, rivelano forti tracce di frustrazione e si sentono condannati ad una certa marginalità. Pochissimi i casi di scontro drammatico personalità-azienda: la maggior parte dei soggetti vive depressivamente le proprie difficoltà. E' chiaro comunque che qui non interessa stabilire con sicurezza il grado di disadattamento dei soggetti, bensì di cogliere le difficoltà che incontrano nell'accettare l'ambiente aziendale.

Nel gruppo di soggetti avvicinati prevalgono le seguenti situazioni :

- a) casi nei quali i problemi familiari (rapporti coniugali, disgrazie, malattie) si ripresentano nell'ambito del lavoro, spesso aggravati dal fatto che il lavoratore chiede all'organizzazione aziendale un aiuto (in genere economico, ma anche d'altro tipo) che questa non vuole o non può dare.
- b) casi nei quali le frustrazioni traggono origine dal lavoro stesso (scarsa soddisfazione, frustrazioni dovute alla mancata carriera, delusione economica, rapporti tesi con i superiori).
- c) casi nei quali il disadattamento è dovuto alle difficoltà di inserimento dopo un infortunio grave.
- d) casi (rarissimi) in cui le difficoltà involgono tutta l'area esistenziale del lavoratore e sembrano attribuibili principalmente ai tratti della sua personalità.

Ogni volta che i soggetti avvicinati, anche i più equilibrati, giudicano la loro occupazione, quasi sempre è avvertibile una frattura tra l'autostima, il senso delle proprie capacità e il sistema di ricompense dell'azienda. Su questa frattura, oltre che sullo stringente bisogno economico, si fonda la frequenza (più alta del previsto almeno in questi colloqui) del "lavoro nero", fonte ausiliaria di redditi ma anche modo d'espressione, sfogo ad una creatività o ad una convinzione di possedere capacità professionali inutilizzate.

Sempre le frustrazioni impongono la ricerca di cause, di nemici, di colpevoli. I lavoratori intervistati concordano nell'individuare i maggiori responsabili nel sistema di promozioni e di carriera, che essi ritengono ingiustamente manipolato e messo in pratica, anche se quasi mai ne criticano il principio; in secondo luogo giudicano bassissimo il livello retributivo in rapporto al costo della vita; in terzo luogo, mentre alcuni rifiutano di apprezzare un lavoro che non corrisponde alle loro aspirazioni di "mestiere", altri, la maggior parte, pongono l'accento sulle condizioni ambientali in cui si svolge il lavoro (solitudine sulla gru, polvere e calore in cokeria, calore insopportabile sul piano di colata) o il fatto che le pause alla tensione sono troppo brevi e non permettono alcun recupero. Ma certamente l'aspetto che più di ogni altro suscita difficoltà, frustrazioni e prote

sta spicciola, è la realtà dei turni : il lavoro notturno, il sonno diurno, il lavoro festivo non diventano abitudine, isolano dalla "vita degli altri", accentuano il senso di marginalità sociale.

I fenomeni di disadattamento sono in genere accompagnati da tensioni interindividuali. Nel nostro caso tuttavia sembra sussistere il valore della solidarietà con i compagni di lavoro, e l'aggressività si esprime genericamente contro alcune categorie ("i tarantini", "quelli della campagna", ecc.). Diversamente da quel che ci si potrebbe attendere, soltanto la metà circa accusa violentamente i capi-turno, come responsabili della maggior parte delle parzialità commesse. Numerosi i lavoratori che citano invece questo o quel capo come l'unica persona in grado di capirli ed aiutarli.

La direzione viene giudicata lontana, all'oscuro di ciò che si svolge nei reparti, è vista in una luce positiva anche se nebulosa. Diffusa è invece la critica contro la condizione generale degli operai, contro il governo, spesso (senza distinzioni) contro i politici.

Alcuni servizi aziendali, specie quelli che gestiscono il personale, provocano il risentimento dei lavoratori. Numerosissime lamentele per il listino-paga, mal compreso ed incomprensibile.

Il sindacato non viene considerato in grado di modificare le situazioni negative; le critiche più aspre verso la Commissione Interna provengono solo da una decina di intervistati. Lo sciopero viene visto come diritto inalienabile, e come sfogo o protesta, più che come strumento necessario e risolutore.

Un dato interessante è l'elevata percentuale (rispetto a quella riscontrata nella ricerca centrale) di lavoratori provenienti da un'esperienza all'estero tra coloro che appaiono più frustrati.

Le punizioni vengono vissute con risentimento ma in parte come fatti casuali: non se ne valuta per nulla l'aspetto funzionale di avvertimento. Il senso della gerarchia aziendale è vivissimo in tutti, anche nei lavoratori più frustrati: per questi assume talvolta un aspetto ossessivo.

Dovendo indicare una valutazione generale si può dire che il disadattamento relativo dei soggetti avvicinati non si concreta nei soffocamento della loro personalità di fronte alle dimensioni aziendali ed alla macchina dell'organizzazione. Prevale di gran lunga l'impressione opposta: quella che la vitalità, le richieste forti, caotiche e multiformi di questi lavoratori sul piano umano, professionale, sociale, urtano contro la linearità e la funzionalità dell'azienda, lasciando dietro un carico di delusioni, rimostranze ed interrogativi, sempre vitali però, sulla linea di quella cultura vivace e creativa, anche se ancora mal definita, che la ricerca principale ha ravvisato nei lavoratori del IV Centro siderurgico.

6. Considerazioni riassuntive e conclusioni.

Per delineare il senso delle conclusioni cui siamo giunti, è opportuno ricordare che questa ricerca - come ogni altra condotta con metodo propriamente sociologico - ha avuto il suo punto di riferimento in un insieme di ipotesi. Tra di esse spicca quella di ordine generale, secondo la quale la gente del Sud e così gli operai dell'ITALSIDER - sensibili al processo di trasformazione in atto nelle zone industriali del paese - svilupperebbero nei confronti di queste una vera e propria "socializzazione anticipatoria", che comporta il rifiuto dello stile di vita dei luoghi di origine e l'assimilazione delle mete e dei comportamenti delle aree sviluppate, ove tenderebbero a stabilirsi. In tale situazione l'arrivo dell'Italsider avrebbe rappresentato una grande occasione, un evento eccezionale che consentiva di realizzare in loco quello che diversamente veniva conseguito con l'esperienza migratoria.

Le nostre ipotesi - come già si è accennato nelle pagine precedenti - non hanno trovato piena conferma nei risultati della ricerca. Ad esempio - rispetto all'ipotesi generale - gli operai dell'ITALSIDER, piuttosto che sviluppare un atteggiamento configurabile nella "socializzazione anticipatoria" verso le zone più evolute ed industrializzate del paese, dimostrano di recepire il senso e la portata delle

trasformazioni in atto anche nel loro ambiente. Da qui, rispetto alle previsioni, un sentimento di maggior distacco verso il nord e di maggior apprezzamento dell'ambiente tarantino. Conseguentemente, essi non hanno vissuto l'ITALSIDER come la grande occasione per cambiare stile di vita; l'ITALSIDER, invece, ha rappresentato una scelta positiva, ragionata, opportuna, ma non affascinante in se stessa e nella quale sono confluite soprattutto motivazioni di ordine funzionale (di tipo economico-professionale) e meno motivazioni squisitamente culturali (relative alle condizioni umane e sociali).

Il fatto che le nostre ipotesi siano state verificate solo in parte e su alcuni punti siano state rigettate dalla realtà che si veniva esplorando, non ha bloccato il processo esplicativo. Infatti la negazione di un'ipotesi formulata correttamente, altro non è se non il "rimettere in gioco" l'alternativa latente nell'ipotesi stessa, alternativa che già era stata sondata dai ricercatori in fase preliminare.

Così la non soddisfacente verifica dell'ipotesi "socializzazione anticipatoria" ci ha immediatamente prospettato la possibilità di spiegare gli atteggiamenti dei lavoratori ITALSIDER sulla base di aspirazioni diffuse alla mobilità professionale. In altre parole i lavoratori in questione ricercano miglioramenti economici e professionali senza per questo identificare consapevolmente l'azienda con un modello di nuova società e senza necessariamente ritenere gli ambienti più evoluti sul piano economico-sociale attraenti e desiderabili in se stessi.

In questa logica il significato della nostra ricerca si evidenzia chiaramente. Essa non rappresenta solamente un tentativo sistematico per conoscere la realtà sociale dell'azienda ed i problemi dei suoi dipendenti, come è consueto negli studi empirici di sociologia industriale; essa, nel nostro caso, serve a demistificare ricorrenti valutazioni che consistono soprattutto nel tentativo di interpretare le questioni emergenti dall'incontro fra una realtà industriale tra le più avanzate sul piano produttivo ed organizzativo ed un tipo di manodopera che doveva essere espressione di un ambiente ai margini del processo di sviluppo del nostro paese.

In primo luogo il "mito" dell'ITALSIDER come grande azienda, moderna e dinamica, che si inserisce assai faticosamente in un contesto arretrato culturalmente, in un contesto impreparato ad accoglierla. La nostra ricerca ha dimostrato che, se sono state molte le difficoltà organizzative e procedurali, non altrettanto si può dire della manodopera, dimostratasi aperta alle innovazioni e consapevole sotto molti aspetti della logica del lavoro industriale.

In secondo luogo l'idea, assai diffusa, che gli operai dell'ITALSIDER portassero inevitabilmente il peso di una cultura e di esperienze rurali, ambedue contrastanti con i requisiti necessari al lavoratore siderurgico. In effetti noi abbiamo visto che gran parte degli intervistati non provengono direttamente dall'ambiente tradizionalmente rurale del Mezzogiorno d'Italia: le stesse caratteristiche della città di Taranto e le esperienze da loro compiute dimostrano che non siamo di fronte al normale passaggio - normale nelle aree che si avviano a uscire dalle situazioni di sottosviluppo - di manodopera dall'agricoltura all'industria con i tipici problemi socio-culturali connessi a questo processo. Certo i nostri intervistati conservano tratti culturali propri dell'ambiente meridionale ma si deve sottolineare che essi hanno lavorato - prima della nuova occupazione - in settori extra-agricoli, molti sono stati al Nord e all'estero, spesso mostrano di avere avvertito o recepito i mutamenti in atto nella società italiana.

Inoltre richiamiamo la valutazione, spesso ripetuta, che il buon rendimento degli operai - da tutti riconosciuto e da alcuni con senso di sorpresa - sia dovuto semplicemente alla loro buona volontà, alla loro umiltà, alla preoccupazione di non perdere il posto di lavoro. A ricerca conclusa è nostra profonda convinzione che il soddisfacente adattamento al nuovo lavoro non è solamente il risultato di buone qualità sul piano umano ma, invece, la conseguenza di una indubbia capacità di intendere il nuovo, capacità che va dalla consapevolezza di operare in una delle aziende più avanzate nel settore siderurgico alla convinzione che l'acquisizione di preparazione professionale rappresenta un elemento fondamentale per l'operaio di oggi.

Infine confutiamo la visione del rapporto filiale che i dipenden-

ti tenderebbero a stabilire con l'azienda, la "grande mamma" che dovrebbe provvedere ai molteplici bisogni dei suoi addetti. Infatti i nostri intervistati rivolgono all'ITALSIDER richieste relative alla ricompensa della loro prestazione (miglioramenti salariali, minore faticosità del lavoro, servizi intra-aziendali, rispetto e considerazione) e, senza dimostrare una spiccata propensione al paternalismo, reclamano anche iniziative per la comunità che si giustificano con la situazione di carenza delle infrastrutture pubbliche (ad esempio, nel campo dei trasporti). Aggiungiamo anche che tali richieste si traducono, generalmente, in sollecitazioni collettive nei confronti dell'organismo rappresentativo e del sindacato.

Se confrontiamo le ricorrenti valutazioni sopra accennate con i risultati della nostra ricerca osserviamo che, rispetto alle previsioni, gli operai dell'ITALSIDER appaiono spesso come una realtà umana e sociale ricca di interessi, proiettata verso il futuro, avvertita dalla logica del mondo industriale e della peculiarità della loro azienda. Essi sono entrati al IV Centro con le motivazioni normali nel mondo operaio - desiderio di sicurezza e di buoni salari - ma, nel contempo, dimostrano di valutare e di vivere la nuova occupazione come una tappa importante sul piano professionale ed esistenziale. Il motivo della sicurezza del posto di lavoro - elemento primario delle aspirazioni espresse - non esclude motivazioni ed interessi più dinamici: in diversi momenti della ricerca si constata che moltissimi soggetti hanno una forte convinzione dell'importanza del loro ruolo, valorizzano la necessità delle conoscenze professionali, giungono ad una visione ottimistica delle opportunità offerte dalla società in sviluppo, non appaiono schiacciati dalla logorante routine quotidiana.

Non solo le garanzie ottenute per la sicurezza, ma anche queste disposizioni - in parte innate, in parte prodotte dall'esperienza diretta - hanno portato gli operai dell'Italsider a raggiungere un grado di adattamento e di rendimento che è oggi ritenuto soddisfacente da parte di tutte le componenti aziendali. Le difficoltà tipiche del primo contatto con la nuova realtà - fatto abbastanza comune - sono in gran parte assorbite e specie quelle difficoltà che attengono a-

gli aspetti "disumanizzanti" della dimensione dello stabilimento e dell'apparato organizzativo. Rimangono presenti e intensamente percepiti i problemi propri della prestazione operaia, nel senso che ora brevemente esporremo.

Per quanto riguarda la remunerazione, gli interessati dimostrano di possedere una buona conoscenza della situazione salariale dell'ITALSIDER in rapporto alle altre aziende della zona e ad altri stabilimenti ITALSIDER. Molti di essi, pur non avendo ipotizzato di percepire "salari favolosi", appaiono insoddisfatti degli attuali livelli retributivi. La causa della effettiva modestia dei salari non viene fatta tanto risalire allo squilibrio fra salario e prestazione lavorativa, quanto all'elevato costo della vita e, aggiungiamo noi, alla lievitazione dei bisogni. Tutto ciò se da un lato non provoca spesso aggressività o delusioni nei confronti dell'ITALSIDER, dall'altro rende particolarmente drammatico lo scarto fra possibilità economiche e desideri. A poco vale obiettare che in qualsiasi ambiente di lavoro il tasso di insoddisfazione sui salari è presumibilmente elevato: resta comunque il dato di fatto che questa è la situazione nell'ambiente da noi studiato, e, inoltre, la stessa presenza dell'ITALSIDER ha favorito una dinamica di nuove esigenze e di consumi aggiunti, dalla quale oggi non si può realisticamente prescindere. Infatti lo stupore di qualcuno di fronte alla insoddisfazione di operai che usufruiscono di consumi nuovi e tipici delle zone industriali, non tiene conto del fatto che i modelli di riferimento non sono più quelli tradizionali.

Uno dei risultati più interessanti della nostra ricerca è relativo al rapporto fra soddisfazione salariale e interesse professionale; in moltissimi soggetti questi due aspetti sono tenuti distinti e il primo non compromette un orientamento positivo verso il secondo. Abbiamo già detto dell'importanza attribuita alla mansione svolta; sottolineiamo la diffusissima considerazione della istruzione, della preparazione e dell'esperienza professionale. Gli operai dell'ITALSIDER - dimostrando di aver interiorizzato il "messaggio" della azienda - si sentono attratti dal proprio lavoro, ne mettono in luce gli aspetti interessanti, comprendono che l'efficienza e la razionalità so

no requisiti necessari della produzione industriale.

Detto orientamento si riflette in un altro risultato assai significativo: contro le nostre stesse previsioni, la grande maggioranza degli intervistati non mostra insofferenza verso la struttura organizzativa e verso l'ordinamento gerarchico e non sembra soffrire particolarmente per la disciplina, la regolamentazione del lavoro, il controllo dei capi, gli orari rigidi. Ciò conferma la buona disponibilità degli stessi nei confronti dell'azienda moderna e della sua logica funzionale. E' questo un tratto fondamentale della maturità di questa manodopera - alla quale ha contribuito anche il tipo di gestione aziendale -, maturità che si palesa nella direzione appena detta ma, ugualmente, nella definizione delle loro condizioni di lavoro.

Infatti questa manodopera sente intensamente il peso della faticosità della prestazione e il disagio provocato dai "turni", lamenta le condizioni ambientali di disagio (polvere, caldo, freddo), non sottovaluta né si nasconde i rischi di infortunio del lavoro siderurgico, è convinta che il ritmo di lavoro sia elevato ed a volte impossibile. A questo si aggiunge la sensazione di poter essere facilmente sostituiti, dato che non contrasta con l'autostima dimostrata ma rivela una valutazione realistica del mercato del lavoro. L'elemento faticosità (preso in senso lato) costituisce forse il principale "problema aperto" della condizione operaia all'ITALSIDER e su di esso si riscontra - in numerose domande - un alto grado di consenso fra gli interessati. I risultati ottenuti su questo punto trovano una loro spiccata significatività anche per il fatto che essi non erano nelle nostre previsioni e non sono ritrovabili nelle dichiarazioni dei dirigenti dello stabilimento.

Nei rapporti con i dirigenti e con i capi-turno, gli operai della ITALSIDER mostrano una spiccata propensione a ricercare contatti diretti e di tipo primario. Questa inclinazione, comune alle più diverse situazioni industriali, può risultare qui particolarmente accentuata e, forse, riflettere un dato tradizionale della cultura del Mezzogiorno. D'altra parte l'esaltazione dei rapporti cordiali ed aperti viene espressamente sottoscritta dagli stessi dirigenti e ri-

torna anche nell'" idea " di dirigente proposta dai leaders sindacali.

In concreto molti soggetti non riescono a realizzare questo tipo di rapporti con i dirigenti a causa della dimensione dello stabilimento e della articolata gerarchia dei ruoli. Essi tuttavia non sembrano sviluppare sentimenti di aggressività verso i responsabili dell'azienda, ai quali invece, vengono contestate le richieste eccessive che pongono alla prestazione operaia. Ritorna a questo punto il tema della faticosità e dei ritmi sostenuti di lavoro (attribuiti principalmente alla ristrettezza degli organici). Gli intervistati non fanno mancare la loro stima nei confronti dei dirigenti per quanto attiene alla valutazione delle loro capacità professionali ed allo spirito di dedizione verso l'azienda.

La ricerca di rapporti primari è particolarmente praticata nei confronti del capo-turno. Ciò non solo perché questa figura è costantemente a contatto con gli operai, ma anche perché essa svolge una funzione che è ritenuta assai importante; il capo-turno rappresenta, infatti, un punto di riferimento per quanto riguarda numerose questioni, come principalmente l'assegnazione di "classe". Molti soggetti dichiarano di intrattenere rapporti soddisfacenti con il capo-turno; altri no, ma in ambedue i casi non sembra emergere aggressività verso questa figura.

Se consideriamo i comportamenti collettivi degli operai ITALSIDER, abbiamo in primo luogo questi due risultati: gli intervistati dimostrano di avere una forte coscienza di identità con il gruppo e di percepire i legami solidaristici e gli interessi che sono connessi ai lavoratori dipendenti in generale, alle maestranze ITALSIDER in particolare; essi accettano e sostengono la presenza ed il ruolo del sindacato al quale affidano compiti istituzionali di migliorare le loro condizioni economiche e normative.

Solo alcuni si mostrano consapevoli della natura associativa dell'esperienza sindacale; molti altri, invece, non partecipano alle vicende ed ai problemi sindacali e sembrano considerare questa espe -

rienza come un dato di fatto, come una istituzione che svolga necessariamente e quasi automaticamente i compiti sopra indicati. Questa tendenza da un lato li porta a sottoporre i rappresentanti operai a forti e pressanti aspettative e dall'altro lato li induce a valutare il loro operare prevalentemente in termini di risultati ottenuti.

Gli operai dell'ITALSIDER, inoltre, pur manifestando un forte spirito solidaristico e partecipando ai momenti più espressivi della vita sindacale come le azioni di sciopero, non sembra abbiano una spiccata vocazione conflittuale e una conseguente coscienza di opposizione, non avvertono netti contrasti con i gruppi e le categorie sociali che hanno interessi diversi rispetto ai loro. A nostro giudizio le spiegazioni più convincenti di questo, sotto certi aspetti, imprevedibile atteggiamento vanno cercate nei seguenti punti: nel fatto che i nostri intervistati danno un giudizio ottimistico della società industriale e sono convinti che le condizioni miglioreranno per tutti nel futuro; nel particolare clima aziendale sostanzialmente disposto ad accettare la legittimità delle aspirazioni operaie e dell'azione collettiva promossa dal sindacato (come appare dalle dichiarazioni dei dirigenti e dagli orientamenti dei capi-turno su questi temi). In altre parole la visione fiduciosa del progresso della società e la struttura delle relazioni industriali del IV Centro non sottolineano drammaticamente alcune fasi dell'adesione alla logica sindacale e rappresentano due fattori determinanti dei sentimenti solidaristici ma scarsamente conflittuali.

L'argomento del tempo libero risulta particolarmente interessante per lavoratori con un forte impegno professionale e che vivono in un ambiente con profondi mutamenti in atto. Infatti per i nostri intervistati il tempo libero non coincide semplicemente con il riposo: essi lo intendono come un aspetto della loro vita pieno di significato, come una meta da conseguire in modo soddisfacente, come una realtà esistenziale che ha una sua autonomia ed è oggetto di forti aspirazioni.

Questa visione ideale del tempo libero non sempre è oggi realizzabile nella pratica quotidiana; non pochi soggetti, a questo proposito, manifestano la loro insoddisfazione: essi lamentano le scarse

disponibilità finanziarie e l'insufficienza di tempo libero vero e proprio. Le forme di vita e quindi di consumo a cui tendono, come a nuovi valori, gli operai di Taranto, non si scostano ormai dai modelli tipici delle aree evolute: beni di consumo durevole, mezzi di comunicazione di massa. Né la parallela fortissima aspirazione a condurre una vita familiare intensa in una casa confortevole, contrasta con la forza innovativa dei desideri centrati sul tempo libero. I due elementi hanno infatti entrambi un significato nuovo, la famiglia come i consumi, dal momento che la prima (in genere famiglia coniugale) sperimenta attraverso i secondi una diversa dinamica affettiva.

L'adesione ai consumi propri delle aree urbano-industriali non deve essere valutata come un fatto irrazionale, come un tributo pagato alla moda nei suoi aspetti più vistosi e transeunti; questa tendenza è comune ed implicita in ogni ambiente che si apre ai modelli della cultura industriale e fa di essi il quadro di riferimento. D'altra parte la diffusione di certi beni di consumo durevole (lavatrice, televisore, ecc.) non va sopravvalutata e non deve indurci ad ignorare il carattere in parte emblematico di tali beni, il significato di proiezione verso un domani migliore che essi assumono. Infatti, accanto a tali punte di "modernità", sta una reale vita quotidiana intrisa di rinunce, di scarsità, di oculato utilizzo delle poche risorse disponibili nelle voci fondamentali di ogni bilancio familiare (vitto, vestiario, alloggio).

Un punto emerge con spiccata attenzione: la preoccupazione per l'avvenire dei figli, preoccupazione che si concentra soprattutto nella meta condivisa dell'istruzione, della scuola, della preparazione professionale.

Giunti a tal punto ci si può naturalmente domandare se i dati della ricerca sui lavoratori del IV Centro, cioè la caratterizzazione di costoro di fronte alla esperienza professionale ed organizzativa - possono venir rapportati alla tecnologia dello stabilimento. Il processo di adattamento, il costituirsi di tipici atteggiamenti collettivi, dipendono dalla configurazione tecnologica? È una domanda classica nelle ricerche di sociologia industriale, e, nel no

stro caso risponde altresì ad una radicata convinzione di taluni dirigenti ed osservatori, secondo la quale il livello tecnologico degli stabilimenti di "siderurgia marittima" favorisce il felice inserimento di manodopera anche carente di tradizione industriale. Non sembra però sostenibile una simile tesi almeno in tutta la sua ampiezza. Se infatti inquadrriamo il rapporto uomo-tecnologia studiando le mansioni operaie del IV Centro, dobbiamo concludere che il rapporto uomo-macchina o uomo-impianto si definisce a Taranto in modi così svariati che è impensabile farne discendere conclusioni univoche.

In un "insieme" tecnologicamente avanzato troviamo personale addetto a lavori di controllo su impianti automatizzati, operai tradizionali inseriti nel lavoro d'officina, "maestri" che intervengono nei momenti cruciali su un impianto, manovali addetti a lavori pesanti e manuali, trasportatori, ferrovieri e via dicendo.

Il ventaglio è amplissimo ed in esso trovano posto numerosissime mansioni nelle quali il lavoratore non fa e non può fare esperienza di una tecnologia avanzata.

E' quindi per un altro verso che il quadro tecnologico ha potuto influire. Prendiamo cioè la dizione "tecnologia avanzata" nel senso di organizzazione vasta e complessa intorno a grandi impianti, nel senso di un'immagine di perfezione, importanza, modernità, che lo stabilimento propone al visitatore ed al lavoratore. L'operaio infatti ha colto il messaggio di razionalità e funzionalità non solo dalle parole dei capi, dai corsi, da un'istruzione orale, ma certo lo coglie ogni giorno fenomenicamente, con il sentirsi implicato nell'organizzazione, con l'automatico avvertirne il ritmo generale.

La struttura dello stabilimento, la sua disciplina, la vita ordinata dei grandi impianti, sono stati quindi gli elementi chiave per suggerire ed imporre al lavoratore un ritmo adeguato, un atteggiamento funzionale.

E in questo senso detti elementi costituiscono una parte essenziale dell'immagine dell'ITALSIDER intorno alla quale si muovono i pensieri e le aspirazioni dei dipendenti.

Comunque l'influenza del momento tecnologico sul processo di socializzazione non pare vada sopravvalutato.

La ricerca indica con chiarezza altri elementi essenziali: la disponibilità a modelli di comportamento tipici di un quadro sociale moderno o anche la ricerca della sicurezza sono state tra le cause che hanno prevalentemente determinato positivamente il processo.

Nelle pagine che precedono, abbiamo tentato di presentare in sintesi le situazioni, le attitudini e gli orientamenti di quello che potremmo chiamare l'operaio tipico dell'ITALSIDER, colui che esprime i tratti professionali, sociali e culturali del gruppo.

Il tipo di operaio, che qui emerge, corrisponde a quanto di più comune, diffuso e costante si può trovare nella manodopera del IV Centro e, insieme, costituisce una figura nuova, scoperta dalla nostra ricerca, distante dalla rappresentazione implicita nelle valutazioni ricorrenti e sopra criticate.

Questo tipo di lavoratore non rispecchia ovviamente la totalità delle situazioni, non può cogliere il profilo delle singole personalità, non esclude l'esistenza di gruppi specifici con tendenze e atteggiamenti particolari.

Ad esempio, l'appartenenza alle diverse "classi", pur non alterando il quadro offerto, differenzia spesso i soggetti avvicinati. Si può notare, infatti, nelle "classi" alte un realismo nella definizione delle situazioni che non è riscontrabile negli altri operai; gli appartenenti alle "classi" medie, invece, appaiono sovente i più depressi e i più negativi, forse perché hanno risolto certi problemi essenziali (come la sicurezza del posto) ma nel contempo vedono scarse possibilità di miglioramento della loro posizione professionale nel futuro; nelle "classi" basse troviamo molti soggetti assunti da poco tempo, con aspettative allo stato embrionale che si riflettono in un certo ottimismo riscontrato in numerose occasioni.

La nostra analisi può, in ogni modo, ritenersi esauriente se

ricordiamo che - accanto alla figura tipica, che si declina nelle diverse collocazioni di "classe" - altre due figure possono essere individuate.

Da una parte ritroviamo persone che - pur avendo molti aspetti in comune con i compagni di lavoro - si distinguono da essi per una spiccata tendenza alla mobilità e per aspirazioni più dinamiche. Essi - come si è già detto - anche se non hanno ragioni sufficienti per sentirsi frustrati, ritengono di essere sacrificati nell'attuale situazione aziendale. Questa però è collegata ad un distacco nei confronti dell'ambiente: i due fatti li portano ad assumere come desiderabile il trasferimento in zone ritenute più ricche di opportunità e di gratificazioni.

Dalla parte opposta abbiamo soggetti che non sono riusciti a superare col tempo le difficoltà dello impact iniziale, che si ritengono vittime della logica produttivistica, che danno una definizione negativa della situazione Italsider, che non sanno trovare un equilibrio fra il ruolo lavorativo e le appartenenze extra-aziendali, che hanno riscontrato un troppo forte scarto fra le aspettative progettate ed i risultati conseguiti, che hanno vicissitudini personali difficilmente valutate o valutabili all'interno della logica aziendale. Questi soggetti si ritrovano normalmente nell'area dei "disadattati" con manifestazioni particolarmente accentuate, come dimostra la nostra indagine su di essi condotta, ma è probabile che i segni del disadattamento siano presenti -sia pure in tono ridotto - in altre personalità.

In conclusione possiamo sicuramente sostenere che l'incontro fra l'ITALSIDER e la sua manodopera si è svolto fino ad oggi in modo sostanzialmente positivo. I problemi ancora "aperti" non mancano qui come in ogni altra situazione aziendale e sarebbe illusorio pensare che si possa giungere ad un punto nel quale non vi saranno più problemi.

La dinamica sociale dell'azienda industriale è sempre una realtà "a due facce", realtà che contempla motivi di consenso e motivi

di tensione e i secondi non sono necessariamente il risultato di una cattiva gestione direzionale o la conseguenza dell'immaturità delle maestranze.

Questo principio vale anche nel caso dell'ITALSIDER, ove i problemi dell'inizio non sono ancora tutti risolti e già si presentano quelli del futuro. Infatti questo futuro dipenderà notevolmente dalla politica e dalle scelte della dirigenza e ugualmente dall'evolversi della coscienza operaia e dell'azione delle organizzazioni sindacali : tuttavia altre variabili potranno intervenire e sono destinate ad influire in un contesto socio-economico e culturale in profonda tra-sformazione.

In questa prospettiva un fatto è già oggi sufficientemente accertato : l'arrivo dell'ITALSIDER a Taranto, più che essersi configurato come un evento drammatico e pressante di rottura nei confronti dell'ambiente, ha voluto dire mettere in luce, scoprire, valorizzare potenzialità che erano già nell'ambiente, ha voluto dire mettere tali potenzialità in contrasto dialettico con i forti residui di un passato che è ormai irrimediabilmente tale. Forse questo giudizio non si addice a tutte le componenti sociali della comunità tarantina, ma è comunque vero e provato per il mondo operaio, per coloro che più direttamente sono stati chiamati a sostenere ed interiorizzare la portata ed il significato di questa grande iniziativa industriale.

* * *

R A P P O R T O F I N A L E

P r e s e n t a z i o n e (1)

In questo rapporto presentiamo l'impostazione, lo svolgimento ed i risultati di una ricerca empirica condotta, per conto della C.E.C.A. nello stabilimento siderurgico Italsider di Taranto.

Detta ricerca, di tipo squisitamente sociologico, riguarda i problemi del lavoro operaio e più precisamente si propone di sondare il grado di adattamento dei lavoratori rispetto all'organizzazione aziendale ed all'apparato tecnologico, il loro grado di soddisfazione salariale, professionale, i rapporti collettivi e le relazioni sindacali nell'azienda considerata, nonché le caratteristiche socio-culturali della manodopera.

Il significato di tale ricerca non sta solo nel tentativo sistematico di conoscere le situazioni sociali di una grande azienda ed i problemi dei suoi dipendenti ma, inoltre, si estende al proposito di individuare ed interpretare le questioni emergenti dall'incontro fra una realtà industriale avanzata sul piano produttivo ed organizzativo ed un tipo di manodopera che proviene da un ambiente relativamente ai margini, fino a qualche anno fa, del processo di sviluppo manifestatosi in Italia nell'ultimo decennio.

In più questa ricerca assume un significato in se stessa per il fatto di rappresentare uno dei primi lavori empirici di sociologia industriale condotti nel nostro paese.

(1) La presente ricerca è frutto del lavoro collettivo dell'équipe di ricerca sotto la direzione di Guido Baglioni. In fase di stesura i capp. II, III, VIII, XI sono stati scritti da Guido Baglioni, i capp. I, IV, V, VI da Gian Primo Cella, i capp. VII, IX, X da Bruno Manghi.

L'indagine all'Italsider di Taranto, realizzata nel periodo ottobre '66-dicembre '67, è stata gestita dall'I.S.V.E.T. che ne ha affidato la direzione e la responsabilità allo scrivente. Il suo compito, non privo di difficoltà previste e di molte altre sorte nei vari momenti di svolgimento della ricerca, è stata facilitato dalla intensa partecipazione all'oggetto dell'indagine ma soprattutto dalla quotidiana e feconda collaborazione del dr. G.P. Cella e del dr. B. Manghi con i quali ha costituito una vera e propria équipe di ricerca. A Manghi ed a Cella va attribuita gran parte della riuscita di questo studio, se almeno verrà giudicato tale dai lettori.

Un ringraziamento particolare va alla sig.na L. Saba, segretaria del gruppo di ricerca, poichè dobbiamo alla sua creatività organizzativa se molti ostacoli relativi alle rilevazioni "sul campo" sono stati superati.

Ringraziamo inoltre il dr. E. Massacesi e gli amici prof. V. Capecchi e dr. M. Livolsi per i preziosi consigli forniti in numerose occasioni.

La nostra riconoscenza si estende alle molte persone di Taranto che sono state interessate alla ricerca : in particolare al dr. A. Summa, al dr. C. D'Onofrio, agli intervistatori; alla Direzione ed alla Commissione Interna dell'Italsider che non ci hanno fatto mancare la loro collaborazione; infine e soprattutto agli operai ed a tutti gli altri intervistati (capi, dirigenti aziendali, leaders sindacali, mogli di lavoratori) perchè hanno dimostrato di comprendere e di apprezzare la nostra iniziativa.

Guido Baglioni

Milano, Dicembre 1967

Cap. I

IL IV CENTRO ITALSIDER DI TARANTO:

Cenni Introduttivi

6322/67/i

1. - La presente ricerca esige certamente l'esposizione del quadro produttivo nel quale agiscono i soggetti sulla cui condizione essa intende fornire dati e spiegazioni.

Tuttavia esula dai suoi obiettivi attuali quello di analizzare le strutture tecnologiche ed organizzative dello stabilimento Italsider o l'ambiente sociale nel quale esso si colloca.

Si tratta piuttosto di fornire una descrizione d'insieme che consenta di situare i dati della ricerca, e senza la quale questi perderebbero significato.

A tale scopo è stato condotto uno studio preliminare (1); esso fornisce una serie di dati concernenti lo stabilimento dal punto di vista tecnico-produttivo, la sua organizzazione, le caratteristiche della manodopera, oltre ad un inquadramento storico di esso ed un ampio esame dell'area tarantina dal punto di vista socio-economico.

Sarebbe perciò ozioso riportare qui un discorso ampiamente svolto.

(1) I.S.V.E.T., Studio sulle nuove aziende siderurgiche (La creazione dello stabilimento di Taranto), Roma 1966. Questo studio, effettuato per conto dell'Alta Autorità della C.E.C.A., è stato condotto da F. Zaccone De Rossi e G. Tagliasacchi, sotto la direzione di E. Massaccesi.

Tuttavia, al fine di facilitare una lettura unitaria, riportiamo in breve alcuni dati tratti dal rapporto preliminare, ed altri gentilmente forniti ai ricercatori dalla Direzione dello stabilimento o dalla Direzione Italsider di Genova.

2. - La città di Taranto è situata sul Mare Jonio, e conta oltre 200.000 abitanti. Essa appartiene ad una regione che, fino a qualche anno fa, aveva i caratteri tipici delle aree rurali del Mezzogiorno d'Italia.

Taranto si differenzia però per una sua particolarissima tradizione industriale: la città fino dagli ultimi decenni del secolo scorso ospita una delle maggiori basi della Marina Militare Italiana. Ciò ha comportato la presenza di un importante Arsenale Militare, al quale nel passato si è venuta affiancando una serie di cantieri navali la cui attività interessava anche la marina mercantile.

Queste attività hanno conosciuto una forte espansione specie in concomitanza con i due conflitti mondiali. Con il secondo dopoguerra si è però iniziata una fase di crisi e di parziale smobilitazione particolarmente per le industrie cantieristiche.

E' in questa fase che si colloca appunto l'iniziativa della costruzione di un grande complesso siderurgico.

L'iniziativa combina con l'intenzione di accelerare la trasformazione socio-economica della regione attraverso la creazione di un polo industriale, quella di dare attuazione al piano di sviluppo della siderurgia a partecipazione statale, il tutto nell'ambito della politica di sviluppo del Mezzogiorno attuata nel dopoguerra.

Il secondo piano IRI-FINSIDER prevede di conseguire entro il 1969 una produzione di circa 8 milioni di tonnellate per la ghisa e di oltre 10 milioni di tonnellate per l'acciaio, quantitativo che unito al limitato apporto della siderurgia privata consentirà di far fronte alla prevista espansione del consumo.

Ricordiamo in breve i principali aspetti del piano: a) concentrazione della maggior parte del programma in una sola azienda, l'ITALSIDER, nata dalla fusione dell'"Ilva" e della "Cornigliano"; b) concentrazione della produzione di massa nei quattro grandi centri a ciclo integrale: Cornigliano, Piombino, Bagnoli e Taranto; c) la localizzazione costiera degli stessi complessi, dal momento che la incidenza del costo delle materie prime sul costo complessivo del

prodotto è molto alta e che perciò la condizione indispensabile per l'approvvigionamento a basso costo dei grandi quantitativi di materiale occorrenti è l'impostazione marittima degli impianti; d) applicazione di tutte le innovazioni del progresso tecnologico con modernizzazione e standardizzazione delle principali attrezzature produttive.

3. - Il IV Centro siderurgico a ciclo integrale, quello di Taranto, che ha assorbito investimenti per oltre 250 miliardi di lire, costituisce la più importante realizzazione dell'Italsider.

Gli studi preliminari per la sua costruzione risalgono al 1956; la costruzione fu deliberata dal Comitato dei Ministri per le Partecipazioni Statali nel 1960. Nel luglio del 1960 iniziava la costruzione; vi fu impegnato un numero cospicuo di addetti (la punta massima di addetti presenti contemporaneamente fu di 14.000) dipendenti da numerose imprese.

Nell'ottobre del 1961 si inaugura la fabbrica di tubi saldati ; nel 1964 entra in funzione il trepo lamiera e nei primi mesi del 1965 sono in marcia tutti gli altri impianti.

Si è quindi trattato della costruzione ex-novo in tempi notevolmen-

te ristretti di un complesso industriale di eccezionali dimensioni.

Ecco una descrizione schematica (1) dello stabilimento, così come oggi si presenta:

Attrezzature portuali e parchi per le materie prime

Lo scarico delle materie prime ed il carico dei prodotti è assicurato, in qualsiasi condizione del mare, da un pontile lungo circa 500 metri costruito nel nuovo porto di Taranto, concesso in autonomia funzionale all'Italsider, che consente l'attracco di navi di grandissima portata. Il collegamento tra il porto e lo stabilimento è assicurato, oltre che da una linea di nastri trasportatori, da un tronco ferroviario e da un raccordo stradale (infrastrutture in corso di realizzazione a cura del Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale di Taranto), entrambi costruiti in modo da evitare ogni interferenza con le altre linee ferroviarie e con le strade che si

(1) Questo materiale ci è stato gentilmente fornito dalla Direzione centrale dell'Italsider.

interpongono tra la costa e lo stabilimento stesso. Il pontile è attrezzato sia per lo sbarco delle materie prime (lato est) sia per l'imbarco dei prodotti e dei semiprodotti (lato ovest). La potenzialità massima di sbarco per le materie prime è di 3.700 tonnellate/ora per il minerale e di 2.500 per il fossile. Vi provvedono due modernissimi scaricatori a torre della portata di 42 tonnellate ciascuno. Alle operazioni d'imbarco sono adibite quattro gru a braccio retrattile da 30 tonnellate.

Dalla banchina est ai parchi di deposito le materie prime giungono su una linea di trasportatori a nastro lunga circa 2.200 metri. Dai parchi poi le materie prime vengono riprese mediante due macchine mobili a ruota e convogliate ai relativi impianti di preparazione da altri trasportatori a nastro.

L'impianto di preparazione dei minerali è costituito da due linee di frantumazione e vagliatura atte a produrre le pezzature richieste per l'altoforno (da 8 a 35 mm) e per l'agglomerazione (da 0 a 8 mm).

Dopo la frantumazione e vagliatura le due pezzature vengono convogliate separatamente in due distinti impianti di omogeneiz-

zazione per ricavare una miscela costante di minerale nelle due pezzature. Da questi impianti i minerali omogeneizzati sono convogliati ai sili degli altiforni e dell'agglomerazione.

C o k e r i a

La cokeria può produrre circa 1.250.000 tonnellate all'anno di coke vagliato per altoforno, nonché 160.000 tonnellate all'anno circa di coke minuto per essere utilizzato nell'impianto di agglomerazione. Il coke prodotto è inviato, mediante nastri trasportatori, all'impianto di vagliatura e di qui ai sili degli altiforni. Tra la vagliatura e i sili vi è un parco coke con funzione di vulano. Accanto alle batterie, ognuna composta da quarantacinque celle, sono sistemate le installazioni per la depurazione del gas ed il ricupero dei sottoprodotti (catrame, solfato ammonico, benzolo e naftalina).

Alti forni

Lo stabilimento dispone di due altiforni alti 91 metri, con crogiuoli del diametro di 9,144 metri. La loro capacità produttiva annua complessiva è di due milioni 400.000 tonnellate di ghisa. Il minerale è fatto salire dai sili fino alla bocca di ciascun altoforno con un nuovo sistema, applicato per la prima volta in Italia, cioè con un nastro trasportatore dello sviluppo di 260 metri.

Prima di essere convogliato ai sili dell'altoforno, il minerale minuto subisce un processo di agglomerazione svolto da un impianto costituito da due unità del tipo Dwight-Lloyd, della potenzialità giornaliera di 4.000 tonnellate ciascuna, che rende possibile la carica dell'altoforno con agglomerato fino allo 80%.

Tutto l'impianto degli altiforni è controllato per mezzo di complesse apparecchiature ed è predisposto per la installazione di un calcolatore per il controllo elettronico delle varie fasi del processo di fabbricazione della ghisa.

Per la parte metallica degli altiforni sono state messe in

opera oltre 9.000 tonnellate di acciaio, mentre il peso dei refrattari impiegati raggiunge le 15.000 tonnellate.

Acciaieria LD

Si è adottato per la produzione dell'acciaio il processo denominato LD, cioè ad ossigeno insufflato dall'alto in convertitori. La acciaieria è dotata di due convertitori LD da 300 tonnellate, tra i più grandi del mondo, che consentono una produzione annua dello ordine di 3.000.000 di tonnellate.

La ghisa giunge all'acciaieria in appositi carrisiluro e viene quindi versata nei convertitori per le operazioni di soffiaggio. Nella stessa campata giunge inoltre il rottame già preparato che viene caricato nei convertitori.

Dopo la colata i lingotti, il cui peso è compreso tra 8 e 30 tonnellate, vengono estratti dalle lingottiere nella campata strippaggio ed avviati ai forni a pozzo. Ogni convertitore ha un diametro esterno di 8,4 metri e un'altezza di 10 metri. L'acciaieria è dotata di un impianto per il raffreddamento e la depurazione dei fumi ed è predisposta per l'installazione di apparec

chiature elettroniche per il completo controllo del processo di fabbricazione.

L a m i n a z i o n e

Gli impianti di laminazione a caldo, sistemati in due distinti capannoni, comprendono:

- una batteria di forni a pozzo costituita da sette terne per complessive ventuno celle della capacità ciascuna di 150 tonnellate;
- un laminatoio sbizzatore universale "slabbing" a grande alzata con gabbia a cilindri orizzontali del diametro di millimetri 1.168 e gabbia con cilindri verticali del diametro di 965 millimetri. Può trasformare in bramme lingotti di oltre 30 tonnellate; la sua capacità produttiva è di 4 milioni 500.000 tonnellate annue;
- un laminatoio continuo per nastri da metri 0,55 fino a metri 1,57 di larghezza e spessore da 1,2 a 12 millimetri. Esso comprende un gruppo sbizzatore costituito da cinque gabbie, oltre ad una gabbia rompiscaglie verticale, ed un gruppo finitore con-

tinuo costituito da sei gabbie. Può produrre nastri d'acciaio in rotoli fino a 27 tonnellate di peso;

- un laminatoio per lamiere costituito essenzialmente da una gabbia quarto reversibile da metri 3,50 di larghezza. Il treno è completato da un complesso di finimenti costituiti da cesoia a caldo, spianatrice a caldo, piani di raffreddamento, rifilatrice e cesoia a dividere. Questo impianto ha una capacità produttiva di circa 550.000 tonnellate annue.

Tutti questi impianti sono dotati di apparecchiature di controllo elettronico e predisposti per futuri ampliamenti.

Fabbrica di tubi saldati

La fabbrica di tubi saldati, prima unità del centro di Taranto entrata in funzione, pure essendo costruita entro il perimetro dello stabilimento, è disposta in modo da poter funzionare in maniera del tutto autonoma. Essa comprende per ora una linea di produzione destinata ai tubi con diametro da 450 a 1.070 millimetri aventi spessore fino a 15,7 millimetri e lunghezza massima di 12 metri.

Questa linea utilizza le lamiere prodotte a Taranto, e comprende principalmente : una macchina per piallare e bisellare; una pressa ad "U" da 1.870 tonnellate ed una ad "O" da 16.400 tonnellate per la formazione delle canne; cinque saldatrici interne e cinque esterne; una pressa idraulica per espandere e calibrare i tubi.

L'impianto è dotato di un ampio magazzino autonomo, attrezzato con mezzi semoventi particolari per il maneggio e la spedizione dei tubi, di un laboratorio e di altri servizi.

A fianco dell'attuale tubificio è stato costruito, con funzioni sussidiarie, un nuovo impianto che produce tubi saldati elicoidalmente del diametro da 300 a 1.630 millimetri, con spessori da 4 a 12,7 millimetri.

I tubi prodotti sono principalmente destinati a pipe-lines e hanno elevate caratteristiche qualitative.

I controlli non distruttivi sono pertanto particolarmente curati e realizzati con le tecniche più avanzate.

Servizio controllo qualità

Presente in ogni area della produzione, ma indipendente da questa, è dotato di laboratori provvisti degli apparecchi più moderni per le analisi spettrochimiche, per la determinazione delle caratteristiche meccaniche dei prodotti, per l'esecuzione di controlli radiografici, magnetici e ultrasonici.

Vengono controllate tutte le materie prime, i semilavorati e i prodotti finiti dello stabilimento.

Oltre ai controlli in fase di produzione, il servizio fornisce assistenza metallurgica per il costante miglioramento del livello di qualità dei prodotti, mediante esperimenti e prove condotte con lo ausilio di impianti pilota e su scala industriale.

Centrale termoelettrica

Il fabbisogno totale di energia elettrica del centro siderurgico è assicurato da una centrale termoelettrica al centro della linea degli altiforni.

La centrale, nella prima fase di sviluppo, è equipaggiata con quattro caldaie ad alta pressione alimentate a gas di cokeria e di altoforno e, in caso di emergenza, a nafta. Sono stati installati due gruppi turbogeneratori, ciascuno della potenza di 80 megawatt. Per la produzione del vanto per gli altiforni, sono state installate tre turbosoffianti azionate da turbine a vapore.

Servizi ausiliari

Lo stabilimento è dotato di un complesso di servizi ausiliari comprendenti essenzialmente:

- . un complesso di impianti per la produzione dell'ossigeno destinato all'acciaieria LD e agli altri servizi di stabilimento;
- . un complesso di impianti per la circolazione dell'acqua di mare necessaria alla centrale e al raffreddamento degli altiforni, dell'acqua dolce industriale e dell'acqua potabile;
- . un'officina di manutenzione.

Traffico interno

Il traffico interno del centro è disimpegnato da una rete di binari lunga 90 chilometri, con stazioni di smistamento e bilici, e da una rete stradale lunga 30 chilometri con relativi piazzali e bilici.

Ma la caratteristica peculiare del centro siderurgico di Taranto è il grande sviluppo dato ai trasporti su nastro. La rete di nastri trasportatori per i diversi impieghi illustrati è complessivamente lunga 21 chilometri.

Sempre a mezzo di nastri trasportatori vengono portati al vicino stabilimento della Cementir loppa e calcare.

La linea che collega i due stabilimenti ha una capacità di 300 tonnellate di loppa all'ora e di 600 tonnellate all'ora per il calcare.

Ed ecco qui di seguito alcuni dati riguardanti la produzione :

	<u>1966</u>	<u>1965</u>
	(in migliaia di tonn.)	
. cocke	1.282.4	1.053.1
. ghisa	1.860.1	1.326.9
. lingotti	2.179.3	1.514.8
. bramme	1.936.7	1.434.8
. coils	1.453.5	1.071.0
. nastri stretti	131.8	94.6
. lamiere	425.2	370.1
. tubi elicoidali	9.4	14.5
. tubi longitudinali	121.4	182.4

A questi cenni vanno aggiunte alcune valutazioni d'ordine dinamico.

Il IV Centro è sorto rapidamente e praticamente da zero; ciò ha comportato un reclutamento di oltre quattromila dipendenti in poco più di tre anni e si è scelto in partenza di reclutare una manodopera giovane (l'età media attuale è di circa 30 anni) e con un livello di scolarità elevato rispetto a quello medio della zona.

In secondo luogo il IV Centro è destinato a subire un ulteriore processo di sviluppo produttivo, che certamente influirà ancora sul

le dimensioni e sulla situazione della manodopera.

Siamo cioè ad un punto che è d'arrivo e d'assestamento, ma che è probabilmente anche un punto di partenza.

E' alla luce di questo processo di sviluppo tuttora in corso che vanno letti i dati della ricerca.

4. - Intendiamo a questo punto descrivere brevemente la struttura degli effettivi di manodopera all'Italsider di Taranto. E' opportuno premettere a questa descrizione alcuni dati relativi allo andamento delle assunzioni ed alle variazioni degli effettivi, almeno per la categoria operai.

Nel 1960 furono assunti 59 operai, nel 1961 273, nel 1962 331, nel 1963 917. - Nel periodo 1960-'63 abbandonarono l'Italsider, per dimissioni, licenziamento od altre ragioni, 103 operai. Il 1964 fu l'anno delle assunzioni più massicce: gli assunti furono infatti 1.877; piuttosto alto anche il numero degli operai che in quell'anno lasciarono il IV Centro : 215. Per l'arco di tempo che va dal 1° gennaio 1964 al 31 agosto 1967 riportiamo nella tabella I,1 lo andamento dettagliato delle variazioni della manodopera operaia. Da essa risulta che anche il 1965 fu un anno di grandi assunzioni.

1.056 operai.

In questo periodo è stata anche molto forte la mobilità verticale degli addetti : 400 operai sono saliti di categoria entrando o nelle categorie speciali (118) o fra gli impiegati (282).

La forza complessiva dello stabilimento era composta al 31 agosto 1967 da 4.379 operai, 103 categorie speciali (i cosiddetti "intermedi"), 1.071 impiegati. Un totale dunque di 5.553 addetti.

I,1 - VARIAZIONI DELLA MANODOPERA

Periodo	O P E R A I						Presenti fine periodo
	A U M E N T I		D I M I N U Z I O N I				
	Presenti inizio periodo	assunti	da al tri STA	licen. e dim.	ad al tri STA	pass. cat.	
1.1/1.2.64	1457	129	2	4	1	47	1536
1.2/1.3.64	1536	93	4	1			1632
1.3/1.4.64	1632	143	3	7	1	9	1761
1.4/1.5.64	1761	207	1	34		16	1919
1.5/1.6.64	1919	206	1	32			2094
1.6/1.7.64	2094	246		17			2323
1.7/1.8.64	2323	137	1	16		3	2442
1.8/1.9.64	2442	211		23			2630
1.9/1.10.64	2630	152		21		2	2759
1.10/1.11."	2759	115		13		36	2825
1.11/1.12."	2825	154	1	22			2958

(segue)

25

1.12/1.1.65	2958	84	25	35	2982
1.1/31.1.65	2982	101	22		3061
31.1/28.2.65	3061	130	1	13	20 3159
28.2/31.3.65	3159	76	2	8	3229
31.3/30.4.65	3229	93		15	1 3306
30.4/31.5.65	3306	75	1	12	4 3366
31.5/30.6.65	3366	65	1	13	2 3417
30.6/31.7.65	3417	122		38	1 3500
31.7/31.8.65	3500	71	1	17	10 3545
31.8/30.9.65	3545	73	1	9	22 3588
30.9/31.10"	3588	83	1	16	6 3650
31.10/30.11"	3650	90		10	7 3723
30.11/31.12"	3723	77		24	3776
31.12/31.1.66	3776	214	1	15	1 3975
31.1/28.2.66	3975	59	2	17	4029
28.2/31.3.66	4029	24		11	19 4023
31.3/30.4.66	4023	11		6	4028
30.4/31.5.66	4028	19	1	11	1 6 4030
31.5/30.6.66	4030	8	1	13	15 4011
30.6/31.7.66	4011	63		14	2 1 4057
31.7/31.8.66	4057	91		8	1 26 4113
31.8/30.9.66	4113	126		7	2 4230
30.9/31.10"	4230	35		11	1 17 4236
31.10/30.11"	4236	11		9	17 4221
30.11/31.12"	4221	8		3	7 4217
31.12/31.1.67	4217	73		5	36 4249
31.1/28.2.67	4249	45		7	2 4285

6322/67/i

(segue)

(segue)

28.2/31.3.67	4285	27	11	1	14	4286
31.3/30.4.67	4286	40	10		6	4310
30.4/31.5.67	4310	28	10	2	5	4321
31.5/30.6.67	4321	9	8		3	4319
30.6/31.7.67	4319	72	8		3	4379
31.7/31.8.67	4379					

5. - Viste sinteticamente le variazioni nel tempo degli effettivi di manodopera, riportiamo qualche dato atto a descrivere la struttura aziendale staticamente, vale a dire ad una particolare data (in questo caso il 31 agosto 1966; è a questa data inoltre che ci siamo rifatti per la costruzione del campione della nostra ricerca sugli operai).

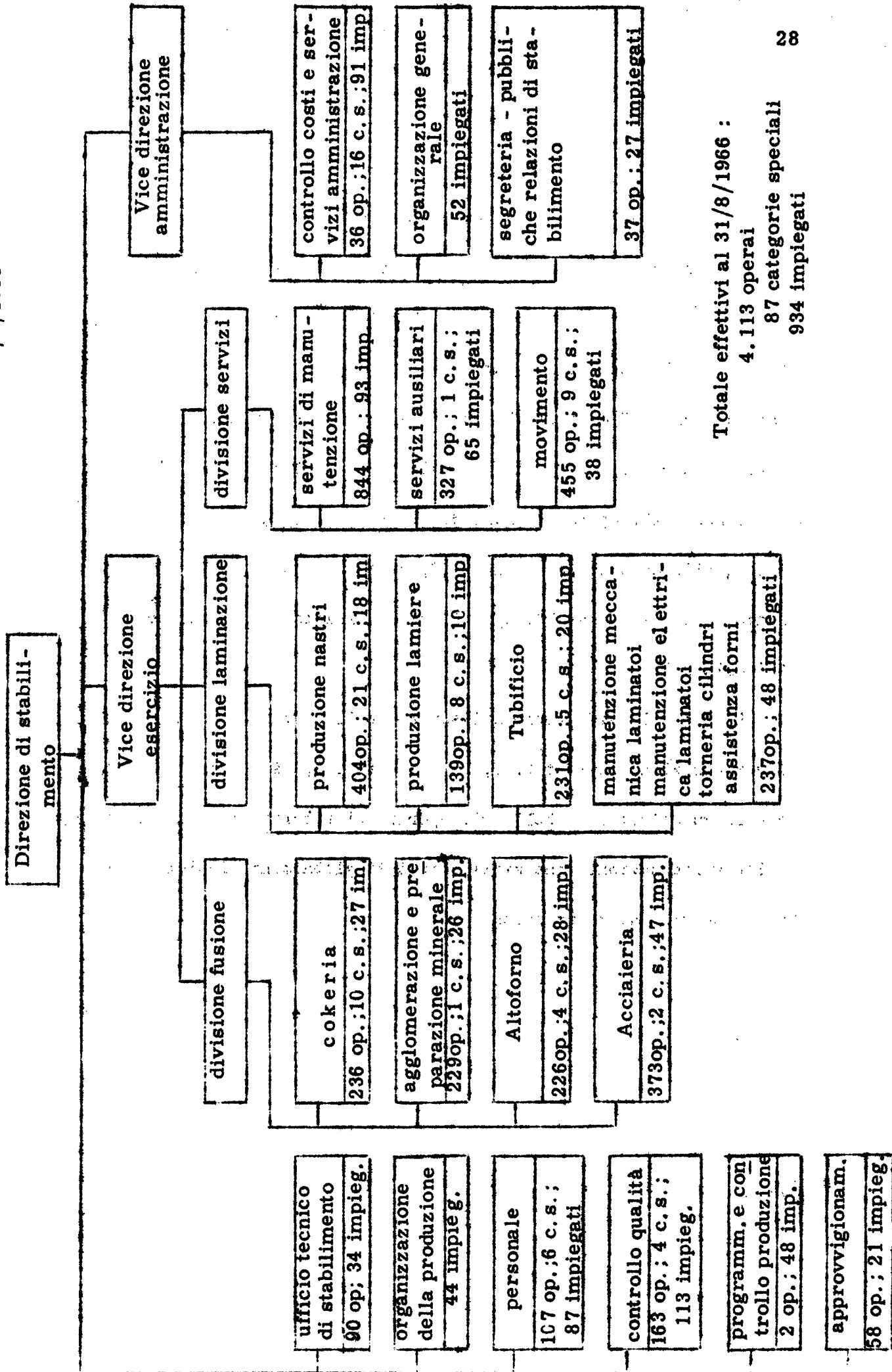
Innanzitutto, la tab. I,2 riporta lo schema dell'organogramma aziendale previsto per il 1966, in essa sono anche indicati gli effettivi presenti nelle varie sezioni alla data sopra ricordata.

Necessario complemento all'organogramma è la tab. I,3 nella quale è riportata la ripartizione per sezioni delle varie qualifiche operaie. Essa permette di stabilire le diverse quantità e

qualità di competenze tecnico-professionali richieste dalle diverse lavorazioni. E' stato possibile costruire questa gerarchia di competenze sulla base delle "classi" del metodo di retribuzione fondato sulle analisi e valutazione delle mansioni. Dalla gerarchia di "classe" è possibile infatti ricavare le tradizionali qualifiche operaie: operaio comune di I grado dalla "classe" 1[^] alla "classe" 2[^]; operaio comune di II grado dalla 3[^] alla 6[^], operaio qualificato dalla 7[^] alla 11[^], operaio specializzato di I grado dalla 12[^] alla 17[^], operaio specializzato di II grado dalla 18[^] alla 24[^].

Le notevoli differenze nel numero degli operai assegnati alle diverse sezioni nella tab. I,2 e nella tab. I,3 è dovuto al fatto che in quest'ultima tabella gli operai dei reparti di manutenzione delle varie sezioni sono stati computati globalmente insieme agli altri servizi di manutenzione.

1.2 - ORGANOGRAMMA GENERALE PREVISTO PER IL 1966 ed EFFETTIVI ASSEGNATI al 31/8/1966



Totale effettivi al 31/8/1966 :

4.113 operai
87 categorie speciali
934 impiegati

I. 3 - RIPARTIZIONE OPERAI PER "CLASSI" e per SEZIONI DELLO STABILIMENTO

Sezioni	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Tot. Cl. mpx.	
cokeria			26	2	14	15	47	41	16	10	26														1977,2	
agglomeraz.			14	-	39	25	18	12	10	9	2				5										1346,6	
alto forno			26	-	15	1	35	8	25	16	25	13			6		9								1798,5	
acciaieria			7	-	15	4	39	62	42	18	13	37			12										2981,0	
prodouz. nastri			83			18	120	26	55	2	12	60			2	6									4048,0	
prodouz. lamie + re			21	-	-	4	40	24	19	6	9	5	3		1	7									1398,0	
tubificio			25	4	11	26	10	36	19	25	6	16	21												1998,1	
torneria ci-																										
lindri			3		1		11	1	3	9	4				15	5									651,1	
tot. Lamina-																										
zione			132	4	12	48	181	87	96	42	31	81	37	14	18	18									8078,2	
tot. Eserci-																										
zio			205	6	95	93	320	210	189	95	97	131	42	36	41	18	9								16158,3	
serv. ausi-																										
lari			17			15	18	15	35	12	23	25	14	30	20	17	25								2661,1	
serv. di ma-																										
nutenz. + Man.			150			85	180	70	324	75	80	79	180	46	79	39	48									14359,6
movimento			7			17		52	33	154	27	75	13												3789,9	
Tot. Servizi			174			117	198	137	392	241	130	179	207	76	99	56	73								20799,9	
approvig.				33			30																		635,4	
vice Direz.																										
Amministr.					2	14	11	13		2															406,7	
personale			2			26	16			2		12													1085,7	
controllo																										
qualità			19			6	18	20	3	9	24	45													1599,6	
altri							16	3	12		2			5											497,7	
Tot. Operai	48	406	39	97	256	609	383	596	349	253	372	249	117	140	89	82			17		6	2	3	41139,9		

6. - Il salario corrisposto ai dipendenti dell'Italsider di Taranto è determinato in base alle tabelle fissate nell'accordo aziendale per l'applicazione del metodo retributivo fondato sulla analisi e valutazione delle mansioni.

Le paghe basate sulla job evaluation non sono peraltro le stesse in tutti gli stabilimenti Italsider, in quanto essi si trovano localizzati in diverse aree corrispondenti a diverse "zone salariali". L'assetto zonale delle retribuzioni è stato fissato nell'Accordo Interconfederale del 2 agosto 1961. Questo accordo ha assegnato Taranto alla "zona extra V", assegnazione che determina uno scarto dell'11-13% delle retribuzioni minime contrattuali corrisposte agli operai delle industrie locali rispetto a quelle degli operai delle province ad alta industrializzazione della "zona 0" (fra cui è Genova).

Per gli operai la job evaluation prevede, come abbiamo già visto, 24 "classi" oltre alla "classe base". Riportiamo di seguito la tabella della paga oraria corrispondente ad ogni classe, per lo stabilimento di Taranto (in vigore dal 1 novembre 1966).

I,4

PAGA ORARIA DI CLASSE		OPERAI
Classi		L/h
B		231,0
I		251,5
2		256,5
3		261,5
4		266,5
5		271,5
6		277,0
7		282,5
8		288,5
9		294,5
10		300,5
11		307,0
12		314,0
13		321,0
14		328,0
15		335,0
16		342,0
17		349,5
18		357,0
19		364,5
20		373,0
21		381,5
22		391,0
23		402,0
24		413,5

6322/67/1

Per gli impiegati (ricordiamo che i capi-turno sono inseriti in questa categoria) sono previste 16 "classi" oltre alla "classe" base. Ciascuna "classe" è ulteriormente suddivisa in diversi livelli (i "gradini"). I corrispondenti stipendi in vigore all'Italsider di Taranto sono riportati nella tab. I,5.

Le retribuzioni comprendono anche una parte variabile, ad incentivo. Gli incentivi in vigore all'interno dell'azienda Italsider sono definiti in un manuale allegato all'accordo del 10 maggio 1963. Si tratta di un sistema di incentivi analitici che tiene conto della valutazione dei tempi di lavoro e delle caratteristiche di ogni ciclo produttivo. L'incentivo, espresso in percentuale della paga di "classe", è calcolato mediante una relazione, funzione del "passo" realizzato dalla squadra o dal reparto, che dà, per gli operai, come valore minimo il 13% rispetto al "passo" 60 e come massimo il 33% ("passo" 80).

Nella forma più generale il "passo" è espresso dal rapporto fra la prestazione standard e la prestazione effettiva.

Nello stabilimento di Taranto l'incentivo è presente in quasi tutti i reparti. Nel settembre 1967 la percentuale media degli in-

1,5 -

STIPENDIO MENSILE PER OGNI CLASSE E GRADINO

Impiegati

Gr. Cl.	P	B	Gradino							
			1	2	3	4	5	6	7	8
B	46.680	48.170	50.070	51.970	53.870	55.770	57.670	59.570	61.470	64.125
1	55.130	56.920	59.170	61.420	63.670	65.920	68.170	70.420	72.670	75.805
2	57.455	59.315	61.660	64.005	66.350	68.695	71.040	73.385	75.730	79.000
3	60.140	62.085	64.540	66.995	69.450	71.905	74.360	76.815	79.270	82.700
4	62.895	64.935	67.505	70.075	72.645	75.215	77.785	80.355	82.925	86.510
5	66.315	68.470	71.185	73.900	76.615	79.330	82.045	84.760	87.475	91.250
6	75.320	78.105	80.890	84.120	87.350	90.580	93.810	97.040	100.270	103.960
7	79.125	82.060	84.995	88.393	91.795	95.195	98.595	101.995	105.395	109.250
8	84.845	87.980	91.115	94.765	98.415	102.065	105.715	109.365	113.015	117.160
9	90.905	94.270	97.635	101.555	105.475	109.395	113.315	117.235	121.155	125.600
10	97.860	101.500	105.140	109.380	113.580	117.800	122.020	126.240	130.460	135.240
11	113.585	117.640	121.695	126.250	130.805	135.860	140.915	145.970	151.025	156.530
12	126.615	131.150	135.685	140.785	145.885	151.525	157.165	162.805	168.445	174.640
13	140.285	145.315	150.345	155.995	161.645	167.895	174.145	180.395	186.645	193.520
14	160.220	165.940	171.660	178.085	184.510	191.625	198.740	205.855	212.970	220.785
15	179.505	185.915	192.325	199.525	206.725	214.705	222.685	230.665	238.645	247.400
16	199.285	206.390	213.495	221.480	229.465	238.295	247.125	255.955	264.785	274.520

centivi dello stabilimento era del 24,5% (computabile per gli operai sulla paga di "classe").

Riportiamo infine, a titolo indicativo, un prospetto delle retribuzioni operaie mensili, calcolato dalla direzione dell'Italsider di Taranto in parte su elementi obiettivi in parte su elementi presunti. Queste retribuzioni presunte comprendono la percentuale media dell'incentivo (24,5%), tutte le varie indennità (contingenza, ecc.), il premio di produzione, la gratifica natalizia ed inoltre gli assegni familiari per la moglie ed 1 figlio. Esse sono calcolate per un numero di ore lavorate che comprende una parte di lavori straordinari. Riportiamo il prospetto nella tab. I,6 con riferimento a tre qualifiche operaie : "classe" 5[^] (operaio comune di II grado), "classe" 10[^] (operaio qualificato), "classe" 16[^] (operaio specializzato).

I,6

RETRIBUZIONE MENSILE PRESUNTA OPERAI STABILIMENTO DI TARANTO. (Zona extra V).			
Elementi di calcolo	classe 5 [^] OC ₂ Gruppo II	classe 10 [^] OQ Gruppo III	classe 16 [^] OS Gruppo IV
RETRIBUZIONE ORARIA			
. Paga base	271,50	300,50	342,00
. Incentivo (24,5% media stabilimento settembre 1967)	66,52	73,62	83,79
. Contingenza (agosto 1967)	70,12	73,00	81,50
. Mensa (valore PEA)	18,75	18,75	18,75
. Scatti (2% paga piede di gruppo)	5,23	5,65	6,28
. Caropane (media Stabilimento settembre 1967)	1,39	1,39	1,39
. Indennità varie	-	-	-
. Maggiorazioni (per turno, straordinario, festivo, notturno) (media stabilimento settembre 1967)	43,03	43,03	43,03
TOTALE L/h;	476,54	515,94	576,74
ORE LAVORATE PRO-CAPITE (previsione PEA 1967) n. (di cui 94 h. di straordinario)			
ferie	2.071 + 116 +	2.472	2.472
O.R.	<u>285 =</u> 2.472		

6322/67/i

(segue)

(segue) I,6

RETRIBUZIONE MENSILE NETTA PRESUNTA			
. Retribuzione annua lorda	1.178.007	1.275.404	1.425.701
. Gratifica natalizia (200 h. retr.rifer.)	86.424	94.304	106.464
. Premio di produzione (previs. PEA)	40.000	40.000	40.000
. Assegni familiari (moglie e 1 figlio) L.9880x13 mesi	128.440	128.440	128.440
Totale lordo annuo	1.432.871	1.538.148	1.700.605
Retribuzione lorda mensile	119.405	128.179	141.717
RETRIBUZIONE MENSILE NETTA PRESUNTA	105.752	113.060	124.335

7. - Il IV Centro è interessato da fenomeni di partecipazione sindacale, immediatamente rilevabili.

In esso opera anzitutto la Commissione Interna, organo rappresentativo dei dipendenti, impiegati ed operai. I membri di Commissione Interna sono stati finora eletti dai lavoratori in liste caratterizzate sindacalmente; si tratta cioè di aderenti alle tre maggiori federazioni dei lavoratori metalmeccanici in Italia :
FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM.

Ecco i risultati delle ultime elezioni di Commissione Interna [22 settembre 1967, successive alla campagna di interviste] :
dipendenti 5.530 - votanti 4.994 - schede bianche 112 - schede nulle 477.

R i s u l t a t i

1 9 6 7	precedenti elezioni
FIM-CISL.	
operai 1805, seggi 6	operai 1589, seggi 5
impiegati 537, seggi 1	impieg. 472, seggi 2
totale 2342, seggi 7	totale 2061, seggi 7
FIOM-CGIL	
operai 945, seggi 3	operai 944, seggi 3
impiegati 201, seggi 1	impieg. 118, seggi 0
totale 1146, seggi 4	totale 1062, seggi 3

UILM

operai 679, seggi 2
 impiegati 120, seggi 0

totale 799, seggi 2

operai 235, seggi 1
 impiegati 40, seggi 0

totale 275, seggi 1

Altre Liste

operai 92, seggi 0
 impiegati 26, seggi 0

totale 118, seggi 0.

Val la pena ricordare che anche l'organizzazione sindacale propriamente detta si è inserita contemporaneamente al sorgere della azienda. In particolare risultò incontestabile una tradizionale prevalenza organizzativa della FIM-CISL rispetto alle altre organizzazioni. La lista FIOM-CGIL ha però ottenuto in una delle elezioni di Commissione Interna la maggioranza dei consensi. Ciò si è verificato nell'aprile del 1965, successivamente (nel settembre 1965) la situazione si è nuovamente capovolta.

I sindacati non hanno, per ora, una sede all'interno dello stabilimento, a differenza della Commissione Interna; essi sono tuttavia organizzati in Sezioni Sindacali d'azienda, organi aventi il compito di discutere i problemi delle maestranze, di rafforzare il sindacato, di stabilire un ponte tra il sindacato stesso e la Commissione Interna.

Nella fase d'avviamento del Centro non sono mancate le azioni di sciopero, spesso con una partecipazione massiccia da parte degli operai (meno per quel che concerne gli impiegati).

Nel periodo che ha preceduto la campagna di interviste, i dipendenti di Taranto hanno partecipato all'azione sindacale culminata con il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, attraverso una serie di scioperi, ciascuno di 24 ore.

Va sottolineato che il problema cruciale delle azioni di sciopero in uno stabilimento siderurgico quale il IV Centro, per ciò che attiene alle relazioni con la direzione, è costituito dalla necessità di salvaguardare gli impianti.

A questo proposito la Direzione chiede che sia garantita la presenza di un certo numero di dipendenti, e a volte le organizzazioni sindacali negano la "comandata", almeno nelle dimensioni richieste.

Tuttavia per questi problemi rimandiamo ai risultati della ricerca, specie per quel che riguarda gli aspetti della partecipazione sindacale operaia.

Ci preme concludere ricordando che le relazioni industriali al

IV Centro sono caratterizzate da un'attività di contrattazione assai vivace e quasi continua su tutti i temi tipici delle aziende metalmeccaniche e siderurgiche, accentuato dal fatto che ci troviamo ancora in una fase iniziale, in cui i problemi di carattere normativo acquistano un peso rilevante.

E' indubbio che il tipo di relazioni sindacali osservabile al IV Centro $\overline{\int}$ e all'Italsider, in genere, dal momento che una parte della contrattazione è centralizzata $\overline{\int}$, ha caratteristiche particolari, sia per l'ampiezza dei contenuti implicati nel processo contrattuale, sia per la regolarità di quest'ultimo, fatto non frequentissimo nella situazione italiana.

* * *

Cap. II

L'OGGETTO E LO SVOLGIMENTO DELLA RICERCA

1. - Nello stabilimento Italsider sopra descritto abbiamo condotto una ricerca empirica sui problemi del lavoro. Tale ricerca - per taluni aspetti - si può collocare nell'ambito tradizionale degli studi di sociologia industriale in quanto riguarda la posizione, l'adattamento e il "morale" dei dipendenti rispetto alla logica della grande impresa ed all'apparato tecnologico; essa, tuttavia, ha - nel nostro caso - un significato che va al di là di tale ambito e che può essere così prospettato: si trattava, infatti, di sondare le questioni emergenti nell'incontro fra una realtà industriale tra le più avanzate sul piano produttivo ed organizzativo e un tipo di manodopera che, presumibilmente, doveva essere espressione di un ambiente non totalmente arretrato ma certo ai margini delle zone industrializzate del paese. In altre parole, bisognava vedere la risposta che i lavoratori del Mezzogiorno d'Italia davano ad una iniziativa industriale dinamica ed innovatrice, che li impegnava direttamente.

La nostra analisi aveva come centro d'interesse non tutte le categorie dei dipendenti all'Italsider ma piuttosto la figura dell'operaio, il gruppo operaio. Essa non ha direttamente considerato le "categorie speciali" e gli impiegati; fra questi ultimi ha valutato solamente la posizione dei capi-turno, per il ruolo fondamentale che

essi svolgono nella gestione del lavoro operaio.

La ricerca, come si diceva, riguarda principalmente i problemi connessi con l'impiego del lavoro operaio; più esattamente essa si è proposta di sondare: il grado di adattamento della manodopera rispetto a questa grande impresa, alla sua organizzazione, alla sua tecnologia; il grado di accettazione del sistema e dei livelli salariali; il grado di soddisfazione rispetto ai diversi aspetti della prestazione del lavoro; le relazioni degli operai con le altre figure del contesto aziendale; la valutazione delle relazioni industriali e dell'azione collettiva di auto-tutela. Queste realtà - per essere adeguatamente valutate - sono state messe in relazione con le motivazioni che hanno indotto gli interessati a chiedere l'assunzione all'Italsider, con l'immagine che essi hanno della struttura e delle relazioni sociali, con le esigenze che manifestano nelle attività e nelle appartenenze extra-lavorative.

In questo capitolo presentiamo lo svolgimento della ricerca: i suoi vari momenti di realizzazione, le ipotesi formulate, gli strumenti utilizzati.

2. - Il primo momento della ricerca è relativo alla presa di contatto con lo stabilimento Italsider. Ciò è avvenuto indirettamente attraverso l'esame dei documenti esistenti e degli studi già compiuti e, direttamente, con la presenza dell'équipe di ricerca nell'ambiente tarantino e all'interno dell'azienda.

Per quanto attiene all'approccio indiretto è necessario - in questa sede - riferire di uno studio compiuto nel 1965 sulla creazione e sull'avvio dello stabilimento (1).

In questo studio - ricco di dati e di osservazioni - si profila un quadro della realtà operaia e dei problemi derivanti dall'impiego del lavoro che può essere così riassunto :

a) la manodopera assunta - dopo rigorosa selezione - presenta caratteristiche relativamente omogenee dovute all'età media piuttosto bassa (attualmente di 30 anni) ed alla mancanza di precedente esperienza, non soltanto siderurgica, ma spesso anche industriale. Da qui l'ingente sforzo compiuto dall'azienda nel campo della formazione tecnica e dell'addestramento;

b) i problemi riscontrabili in una manodopera nuova al lavoro industriale sono connessi con le obiettive differenze umane ed am-

(1) I.S.V.E.T., Studio sulle nuove aziende siderurgiche (La creazione dello stabilimento di Taranto), op.cit.

bientali tra tale lavoro e quello agricolo o artigianale. Alcuni problemi sono di carattere temporaneo (difficoltà ad adeguarsi all'orario rigido di lavoro, al ritmo imposto dagli impianti, alla disciplina), altri - meno facilmente superabili - sono dovuti alla riluttanza ad adattarsi al trattamento non individuale che si stabilisce nei rapporti di lavoro per cui l'individuo è giudicato in base alla sua funzione e non alla sua personalità. Le difficoltà di adattamento si sono manifestate all'Italsider nelle richieste di trasferimento, in un assenteismo inizialmente elevato, in un tasso (relativamente basso ma significativo) di avvicendamento;

c) un problema tipico dell'Italsider è dovuto alle condizioni della mobilità verticale interna. In un primo momento - a causa dell'addestramento e del rapido sviluppo di nuovi reparti - si è avuta una eccezionale mobilità, mentre in seguito essa si è fortemente ridotta e le aspirazioni dei lavoratori in questa direzione sono destinate ad essere in gran parte deluse;

d) i dipendenti dell'Italsider sono in uno stato non privo di frustrazioni soprattutto a causa dei modesti livelli retributivi. Le

ragioni dell'insoddisfazione sono in parte di ordine soggettivo (le speranze e le aspettative sviluppate, l'aumento dei bisogni, ecc.) ed in parte di ordine oggettivo (l'aumento del costo della vita, la spesa della casa che assorbe buona parte del salario, ecc.). La retribuzione quindi non può soddisfare le numerose aspirazioni del lavoratore e della sua famiglia. L'uno e l'altra richiedono all'azienda iniziative tangibili per migliorare le condizioni di vita. Infatti "questo atteggiamento è piuttosto comune nella società meridionale, in cui le forze dell'individuo si sono mostrate insufficienti a garantire la conquista del benessere. L'individuo sente che il proprio destino dipende più dalla fortuna e dalla protezione del potente che dallo sforzo individuale". Nella sua percezione "l'azienda diviene uno dei gruppi di potere che si aggiungono a quelli esistenti nella comunità: è una grande mamma da cui si devono sollecitare favori e che, soprattutto, ha il dovere di occuparsi dei suoi sottoposti, intervenendo ad alleviare anche i loro problemi personali e familiari" (1);

(1) Ibidem, pp. XXI-XXII.

e) questo tipo di cultura si ripropone anche nei rapporti collettivi. Infatti "l'abitudine a cercare la soddisfazione delle proprie richieste tramite azioni individuali, impedisce all'operaio di identificarsi con i propri pari-grado, con coloro che hanno i suoi medesimi problemi. L'operaio cerca di ottenere con la raccomandazione ciò che dovrebbe esigere per contratto. Il sindacato spesso gli appare come uno strumento di soddisfazione di esigenze personali e non un organo rappresentativo dei lavoratori" (1); il sindacato quindi rischia di essere concepito come uno dei gruppi di potere esistenti nella zona e che come tale può elargire favori sul piano individuale.

Da questi e da altri punti sembra che sostanzialmente emerga dallo studio citato una diffusa figura di operaio, il quale - anche quando consegue un normale adattamento al suo lavoro - non pare riesca a cogliere la logica dell'impresa industriale; non percepisce se non in modo esteriore, imitandone i consumi vistosi (2), i modelli di vita della società industriale e le trasformazioni in atto nel nostro paese; non dimostra di avere coscienza delle condizioni e dei problemi collettivi dei lavoratori dipendenti. Valuteremo nelle prossime

(1) Ibidem, p. XXIV.

(2) Ibidem, p. XXXIV.

pagine quali sono a nostro giudizio i limiti di questa diagnosi.

L'approccio diretto alla realtà Italsider è stato realizzato con due sopralluoghi a Taranto dell'équipe di ricerca.

Nel primo sopralluogo ci si è proposti di raccogliere giudizi e opinioni sui rapporti fra l'azienda e l'ambiente locale, sulle politiche del personale adottate dall'azienda, sugli atteggiamenti e sui comportamenti degli operai, sulle caratteristiche e sull'azione dei capi-intermedi, sui problemi ricorrenti nell'impiego del lavoro, sulle relazioni industriali.

Questo importante passaggio della ricerca ha comportato trenta colloqui esplorativi - condotti su una traccia prestabilita di argomenti - con "testimoni privilegiati", ossia con persone che si trovano ad occupare ruoli che consentono di conoscere e valutare le situazioni ed i problemi dell'Italsider. In concreto sono stati intervistati dieci fra i dirigenti dell'azienda e fra i funzionari della direzione del personale; dieci leaders sindacali (alcuni dei quali dipendenti dell'Italsider, altri responsabili dei sindacati a livello provinciale); dieci fra uomini politici, dirigenti di as-

sociazioni e giornalisti locali. Con i colloqui esplorativi abbiamo raccolto una grande quantità di osservazioni e di giudizi; in questa sede ci limitiamo a riportare gli elementi essenziali che possono essere così esposti :

- a) l'Italsider ha rappresentato, nell'ambiente di Taranto e nelle zone circostanti, un avvenimento eccezionale, costantemente propagandato come tale dalla stampa locale e da diversi gruppi organizzati, presentato come un'importante iniziativa della politica economica del Governo italiano per accelerare lo sviluppo del Mezzogiorno;
- b) l'Italsider si è presentata fenomenicamente come un fatto di ingenti proporzioni perché, nella fase di costruzione, ha impiegato circa 14.000 persone alle dipendenze di numerose imprese. Con questo inizio si era diffusa l'idea che essa potesse occupare più manodopera di quanto in effetti avvenne e che potesse portare radicali mutamenti nel tenore di vita generale;
- c) la dirigenza dell'azienda si è caratterizzata come un gruppo che non sottolineava tanto i motivi politici dell'iniziativa quanto

il clima di operosità e di efficienza. La dirigenza, anche per superare le difficoltà della fase di avviamento, ha inteso proporre l'immagine di un'azienda che si distingue per la sua modernità, il suo slancio produttivo, le sue possibilità di conseguire obiettivi di primato nel campo siderurgico;

d) i lavoratori dell'Italsider, anche quelli di estrazione rurale, hanno conseguito un sufficiente adattamento all'ambiente aziendale, adattamento che si traduce in primo luogo nel buon rendimento medio. Essi sembrano disposti ad accettare più facilmente la realtà tecnologica che quella organizzativa e disciplinare, ma tuttavia i modelli di comportamento vigenti nell'area familiare non interferiscono pesantemente con il ruolo di prestatori;

e) i lavoratori dell'Italsider, gratificati sul piano della sicurezza del posto di lavoro, sono in genere insoddisfatti del salario, che viene giudicato esiguo rispetto al costo della vita, ai nuovi modelli di consumo, alle aspettative progettate, al lavoro siderurgico in sé, agli altri stabilimenti Italsider;

- f) oltre a quello salariale, altri problemi sono ancora "aperti" nell'impiego del lavoro. In primis quelli degli incentivi, dei servizi aziendali e dei trasporti casa-azienda, dei rapporti con i capi, delle possibilità di carriera. Un sintomo di tutto ciò si avrebbe nella propensione alle dimissioni, specie nel caso di operai specializzati;
- g) nella situazione descritta si intravedono atteggiamenti protestatari da parte di molti operai, atteggiamenti che hanno contribuito alla riuscita degli scioperi nel corso della lotta per i rinnovi contrattuali;
- h) la massiccia adesione agli scioperi non è solo dovuta a questo. Infatti si riconosce che la Commissione Interna è seguita e costituisce un autorevole organismo di rappresentanza della manodopera. Il ricorso a tale organismo va messo in relazione ad un altro fatto, ossia alla volontà della dirigenza aziendale di stabilire aperte relazioni industriali aliene da spirito paternalistico e protettivo.

Rispetto allo studio che abbiamo sopra considerato, le conclusioni delle interviste con i "testimoni privilegiati" portano ad alcune sostanziali novità : i lavoratori dell'Italsider sembrano essere più inclini ad accettare la pratica del lavoro industriale, il contatto con gli impianti e con i servizi della produzione siderurgica; i motivi della loro insoddisfazione o la lista dei "problemi aperti" vanno al di là della componente retributiva, pur essenziale, per articolarsi in numerosi altri aspetti della prestazione; quei lavoratori non appaiono semplicemente in attesa della azione paternalistica dell'azienda ma, invece, sembrano aver scoperto la dimensione collettiva delle loro questioni, anche se non hanno interiorizzato lo spirito e la prassi della solidarietà operaia.

Con il secondo sopralluogo l'équipe si proponeva di raccogliere ulteriori elementi sulla vita dell'azienda e sulle condizioni di lavoro. Per fare ciò i ricercatori hanno compiuto ripetute visite nei vari reparti dell'Italsider applicando le tecniche della

osservazione obiettiva. Tale procedimento ha consentito di osservare direttamente le modalità di impiego del lavoro, di notare i tipi di rapporti fra operai e capi, di percepire le difficoltà e le gratificazioni che accompagnano il lavoratore nello svolgimento della sua mansione. I problemi avvertiti o intuiti nel corso dell'osservazione venivano subito ripresi in colloqui con i capi-turno, con la direzione del personale e con i membri della Commissione Interna. Il materiale raccolto non ha modificato il quadro emerso con il primo sopralluogo; tuttavia esso ci ha consentito di approfondire la conoscenza dell'impegno lavorativo dell'operaio Italsider e ci ha dato la possibilità di predisporre strumenti di ricerca che rispondessero alle sue reali condizioni.

3. - A questo punto, giovandoci naturalmente anche della conoscenza di altre ricerche italiane e straniere condotte nel campo della sociologia industriale, eravamo in condizioni di formulare quelle ipotesi di lavoro che avrebbero costituito il filo conduttore della nostra ricerca.

Valutando criticamente lo studio citato su "la creazione dello

stabilimento di Taranto", ci è parso che esso - pur essendo non privo di aspetti convincenti - proponesse un'idea piuttosto semplicistica delle situazioni di lavoro all'Italsider, sostanzialmente fondata sulla visione tradizionale della cultura e della struttura sociale dell'Italia del Sud; tale idea, a nostro giudizio, pare trascurare le trasformazioni socio-culturali verificatesi in molteplici direzioni, ad esempio in quella dell'azione dei gruppi organizzati con fini competitivi (partiti politici, sindacati, ecc.). Certamente la tradizione ha ancora un forte peso e può contrastare e condizionare le dinamiche innovative; tuttavia queste non possono essere sottovalutate, se non si vogliono ignorare gli effetti del processo di industrializzazione.

D'altra parte i colloqui con i "testimoni privilegiati" ci avevano offerto molti spunti, espliciti o impliciti, per pensare che l'area tarantina - per altro già differenziabile rispetto alla realtà prevalente nel Mezzogiorno - fosse entrata nel circuito delle trasformazioni che hanno interessato molte zone del nostro paese nell'ultimo decennio. In particolare si sottolineava la stretta connessione fra la presenza dell'Italsider ed il manifestarsi di nuovi

orientamenti nei campi delle aspirazioni, dei consumi, delle vocazioni professionali, della scelta dei canali di informazione.

E' proprio in base a tali spunti - in una certa misura da noi direttamente rilevati nei soggiorni a Taranto - che si è ritenuto opportuno impostare le nostre ipotesi tenendo presente, come quadro di riferimento, la complessa dinamica innovativa della società italiana.

Siamo partiti dalla considerazione, in altra sede ampiamente formulata e verificata (1), che fra gli anni '50 e gli anni '60 la popolazione italiana - in seguito allo sviluppo delle zone industrializzate, all'intensificarsi delle comunicazioni, all'espandersi di tipi di consumi sempre più evoluti - ha abbandonato i modelli di vita tradizionali e particolaristici, ha modificato gli obiettivi propri di una società agricola e pauperistica, ha cominciato a valutare i modi della vita urbana come normali e desiderabili, ha interiorizzato la consapevolezza che un certo benessere è possibile

(1) Cfr. F. ALBERONI-G. BAGLIONI, L'integrazione dell'immigrato nella società industriale, Bologna, Il Mulino, 1965.

per tutti e si è messa nella prospettiva - individuale e/o collettiva - di conseguire questa meta. Il processo qui accennato è apparso più visibile nel Mezzogiorno, ambiente in condizioni tradizionalmente inidonee a soddisfare tale meta.

L'espressione più diretta ed imponente del processo è dovuta al fenomeno delle migrazioni dalle zone rurali, specie dal sud, verso la capitale e le città industriali del Nord. Abbiamo già dimostrato (1) come tale fenomeno abbia assunto un carattere peculiare perché - a differenza di quanto normalmente avveniva nel passato - i soggetti che emigrano non lasciano la terra di origine solamente per incrementare il proprio reddito o per trovare un qualsiasi posto di lavoro; essi, sia pure con diversi gradi di consapevolezza, lasciano, senza l'idea di tornarvi nel futuro, la società nella quale sono vissuti, convinti che altrove troveranno una società migliore, idonea a soddisfare le aspettative e le esigenze che oggi tutti gli uomini manifestano e condividono.

(1) Ibidem, capp. III e ss.

Essi, quindi, trovano un forte incentivo a trasferirsi negli ambienti investiti dall'espansione economica e, nei riguardi di questa, sviluppano una vera e propria "socializzazione anticipatoria", perché, quando sono ancora nei luoghi d'origine, hanno già assimilato certe mete e certi comportamenti della società che li accoglierà.

Questo orientamento collettivo, diffuso in molte zone d'Italia, non poteva non manifestarsi anche a Taranto, ambiente del sud più di altri esposto alla percezione dei modi di vita tipicamente urbano-industriali.

In tale situazione l'arrivo dell'Italsider ha rappresentato una grande occasione per realizzare in loco quello che prima e in altre zone avveniva con l'esperienza migratoria. In altre parole gli abitanti della città e dei centri vicini hanno pensato che il benessere e uno stile di vita più moderno potessero essere conseguiti nello stesso luogo di origine a causa della imponente iniziativa industriale progettata. Conseguentemente, essi raggiungevano un obiettivo ambito senza pagare i costi inevitabili dello spostamento territoriale.

Si poteva pensare che l'Italsider fosse vissuta come la grande

occasione e come un evento eccezionale per le seguenti ragioni già accennate: la propaganda sulla importanza e sugli effetti attribuiti all'iniziativa (1); il fatto che si trattava di una grande azienda di un settore di base; il fatto che era un'azienda a partecipazione statale e che quindi offriva un sostegno sicuro; la constatazione fenomenica della grandiosità dell'iniziativa che risultava dall'ele-

(1) A questo proposito abbiamo condotto un'indagine particolare. Abbiamo cioè individuato e classificato gli articoli e le notizie relativi all'Italsider che sono comparsi sul "Corriere del Giorno", il quotidiano di Taranto, nel periodo 1 luglio 1960-31 dicembre 1961. E' in questo periodo che lo stabilimento riceve il maggior numero di domande di assunzione. La nostra indagine ci ha mostrato in sintesi quanto segue: 1. gli articoli e i "pezzi" giornalistici sull'Italsider sono nell'ordine delle centinaia, quasi sempre in prima pagina o nella "cronaca cittadina" e spesso sono corredati da fotografie. 2. Sono state fatte 3 edizioni straordinarie del "Corriere" in data 5 luglio '60 (per la posa della 'prima pietra'), 9 luglio '61 (ad un anno dalla prima pietra), 15 ottobre '61 (per l'inaugurazione del reparto 'tubificio'). 3. Il giornale, con l'annuncio ufficiale della costruzione dell'Italsider, acquista rapidamente una sua "vocazione siderurgica" che si esprime - congiuntamente al grande rilievo tipografico e redazionale - in cinque direzioni:

- a) notizie dovute alle agenzie di informazione che riguardano il settore siderurgico, l'importanza ed il significato dell'Italsider di Taranto;
- b) articoli e note di collaboratori esterni - tarantini e non - in materia siderurgica e con riferimenti allo stabilimento locale;
- c) servizi redazionali sulla costruzione e sul funzionamento degli impianti;
- d) notizie e comunicati della stessa azienda, dovuti al suo ufficio stampa ed all'ufficio 'Pubbliche relazioni';
- e) attività e prese di posizioni di enti e di associazioni diretta-

vato numero di addetti e di imprese impiegati nella costruzione dello stabilimento.

Tutto ciò è sembrato plausibile se pensiamo alle molte decine di migliaia di soggetti che hanno posto la propria candidatura come operai ed impiegati dell'Italsider; essi - se seguiamo il filo della nostra ipotesi - tendevano ad ottenere fondamentalmente due risultati: la sicurezza, elemento costante nella coscienza operaia ed aspirazione profonda del sottoproletariato di ogni paese; alti salari per la realizzazione di un tipo di vita più moderno e più soddisfacente.

Rispetto a queste aspirazioni quale è stata la concreta risposta dell'azienda? Essa avrebbe gratificato i suoi operai sul piano della sicurezza ma non altrettanto sul piano dei salari. Questi sono apparsi modesti in confronto alle previsioni, ma soprattutto non hanno consentito un radicale miglioramento del tenore di vita a causa della lievitazione dei prezzi dei beni di consumo e degli affitti (fatto connesso all'arrivo dell'Italsider) e per altre ragioni, come

mente o indirettamente interessati all'Italsider, al suo sviluppo, ai problemi che solleverà, alle opportunità economiche e sociali di cui è portatrice.

la spesa sostenuta per coprire il tragitto casa-azienda.

Da qui sarebbe derivato un senso di frustrazione e di delusione largamente diffuso fra gli operai. Questo sentimento - seppur parziale e forse non definitivo - sembra influire su certi comportamenti dei lavoratori, sui loro atteggiamenti verso l'azienda e la sua dirigenza, può aiutarci a spiegare un certo fondo protestatario, cui hanno accennato numerosi dei "testimoni" intervistati.

Sulla base di questa ipotesi generale abbiamo potuto declinare altre ipotesi più specifiche, come le seguenti :

a - gli operai Italsider non condividono il "clima" di primato, di grande efficienza, di successivi traguardi produttivi da conseguire, clima che è proposto dalla direzione e che si addice ad un'impresa grande, moderna e in evoluzione. Ciò avverrebbe perché gli operai - per la situazione appena descritta - si sentono esclusi o marginali rispetto ai vantaggi connessi a migliori livelli di produttività;

b - essi manifestano un certo grado di insofferenza nei confronti dell'organizzazione e dell'ordinamento gerarchico, perché non

hanno una sufficiente predisposizione alla logica industriale;

c - essi, al contrario, sono maggiormente propensi ad adattarsi alle condizioni del lavoro siderurgico (fatica, calore, turni, lavoro festivo, ecc.) in quanto, anche se non ne avevano una diretta esperienza, sono da sempre abituati ad offrire la loro prestazione in ambienti nei quali i problemi delle condizioni lavorative non sono molto valutati. Ciò vale per coloro che provengono dall'agricoltura come per coloro che hanno lasciato l'edilizia, i servizi, le piccole e medie imprese dell'industria;

d - in questa situazione il capo-turno ed, in genere, i quadri intermedi vengono a rappresentare il "capro-espiatorio" dell'insoddisfazione operaia. I capi, infatti, sono i diretti portatori dello spirito produttivistico e sono coloro che costantemente ripropongono agli operai le esigenze e la prassi di una serrata organizzazione industriale;

e - in questa situazione gli operai manifestano sentimenti ambivalenti verso i dirigenti. Costoro vengono valutati positivamente in quanto creatori dell'azienda e protagonisti di quel processo produttivo che assicura stabilità di impiego ai dipendenti; vengono

valutati negativamente in quanto sono considerati come il gruppo che si avvantaggia effettivamente dei progressi produttivi ed organizzativi;

f - gli operai dell'Italsider - sia per la mancanza o la scarsità di esperienza associativa, sia per la brevissima vita dell'azienda - non dimostrano una profonda coscienza solidaristica e vivono l'azione del sindacato come il punto di passaggio del loro 'malcontento'. Conseguentemente essi pongono molte attese nei confronti dei loro rappresentanti, senza, per altro, essere consapevoli dello stretto rapporto fra azione del sindacato e sostegno a tale azione.

4. - Tenendo conto della finalità del nostro studio e della natura delle ipotesi formulate, abbiamo cercato di programmare una peculiare strategia di ricerca, che consiste sostanzialmente in questo :

- 1) nel sondare le situazioni ed i problemi del lavoro operaio mediante una ricerca condotta su un campione rappresentativo della popolazione operaia. Essa rappresenta il centro della nostra analisi e già da sola ci offre un insieme imponente di dati e di

spunti interpretativi;

- 2) nel realizzare una serie di ricerche collaterali per completare i campi di indagine della ricerca sugli operai, per meglio valutare alcuni risultati e per avere elementi atti a descrivere giudizi ed atteggiamenti di altri protagonisti della realtà Italsider. In tale logica è stata condotta una ricerca sui capitulo, una sui dirigenti dell'azienda e sui leaders sindacali, una su un gruppo di famiglie di lavoratori e, infine, una sugli operai "disadattati".

Quest'ultima è venuta a sostituire una ricerca che avevamo progettato dovesse essere condotta sui leaders informali del gruppo operaio. Ciò è accaduto perché nelle visite in azienda e nei colloqui con i "testimoni privilegiati" si è constatato che - nel caso dell'Italsider, soprattutto a causa della sua recente costituzione - è particolarmente difficile analizzare la rete delle relazioni informali e inoltre molti dei soggetti con i requisiti di capinatura di fatto ricoprono cariche nella Commissione Interna, nel Comitato paritetico, nel sindacato. Dal momento che il fine della nostra

ricerca era generalmente quello di valutare l'adattamento degli operai, poiché dai colloqui è emersa la presenza di soggetti che manifestano i sintomi consueti del disadattamento, è parso opportuno sostituire la ricerca sui leaders informali con quella sugli operai "disadattati": tale sostituzione, anche se rappresenta in sé un salto logico, ci sembra abbia un senso nell'economia della nostra indagine.

Descriviamo brevemente le caratteristiche delle singole ricerche.

La ricerca centrale sugli operai riguarda un campione di 300 soggetti.

Questi sono stati scelti con il metodo del campionamento stratificato al fine di aumentarne la rappresentatività. Come universo si è considerata la quasi totalità della manodopera operaia in attività all'Italsider in data 31 agosto 1966.

Rispetto al totale degli operai (4113) l'universo non comprende circa 400 operai addetti principalmente ai reparti del controllo qualità e del servizio personale, che si è ritenuto opportuno

escludere dal campione per la estrema particolarità dei loro compiti. Per rendere elevata la rappresentatività del nostro campione si è pensato e stabilito di compiere 300 interviste, di dividere l'universo (3715 operai) in sotto-universi significativamente omogenei. I criteri della suddivisione in categorie omogenee, criteri correlati con variabili fondamentali per la verifica delle nostre ipotesi, sono stati i seguenti:

1) divisione secondo le caratteristiche tecnico-mansionali del lavoro siderurgico. Si è diviso l'universo nei tre seguenti grandi settori : Fusione, Laminazione e Servizi. Il primo comprende gli operai addetti alla Cokeria, alla Agglomerazione, agli Alti Forni ed all'Acciaieria; il secondo gli addetti alla produzione Nastri e Lamiere ed al Tubificio; il terzo agli addetti ai Servizi ausiliari, di manutenzione ed ai trasporti interni. Questa suddivisione permette di verificare il mutare degli atteggiamenti operai passando da un lavoro tipicamente siderurgico (la Fusione), ad un lavoro vicino ai compiti tradizionali dell'industria metalmeccanica od elettrica (i Servizi). La Laminazione si potrebbe collocare invece fra

questi due estremi.

2) Divisione secondo la posizione di "classe" nel sistema retributivo dell'Italsider, basato sulle analisi e valutazione delle mansioni.

Abbiamo diviso le 24 "classi" previste per gli operai in 3 categorie, la prima fino alla classe 7[^], la seconda dalla classe 8[^] alla 11[^], la terza superiore alla 11[^]. Questa suddivisione, seppure non esattamente, corrisponde a quella tradizionale delle categorie contrattuali, vale a dire : operaio comune, qualificato e specializzato.

Avendo suddiviso nelle tre categorie di "classi" i tre grandi settori produttivi (Fusione, Laminazione e Servizi) si sono ottenuti 9 sotto-universi. Da essi si sono estratti 19 sottocampioni, la cui composizione è proporzionale al contributo che ciascuno strato dà alla totalità dell'universo. Il criterio della proporzionalità si giustifica soprattutto con la necessità di rendere il campione il più rappresentativo possibile della realtà operaia dell'Italsider nel suo complesso.

Riportiamo qui sotto la composizione del nostro campione, chia

mando con x_1, x_2, \dots, x_9 i nove sotto-campioni (1).

		Dati asso- luti	Dati percen- tuali
FUSIONE	classe 1/7	$x_1 = 27$	9,0
"	" 8/11	$x_2 = 36$	12,0
"	" 12/24	$x_3 = 19$	6,3
LAMINAZIONE	classe 1/7	$x_4 = 33$	11,0
"	" 8/11	$x_5 = 29$	9,7
"	" 12/24	$x_6 = 29$	9,7
SERVIZI	classe 1/7	$x_7 = 25$	8,3
"	" 8/11	$x_8 = 51$	17,0
"	" 12/24	$x_9 = 51$	17,0
		N = 300	100,0

(1) Rispetto a questo campione teorico il campione effettivo presenta alcune variazioni, dovute a passaggi di "classe" o di "setto-re" di alcuni soggetti verificatisi durante il periodo di conduzione della ricerca.

Per questa ricerca è stato predisposto un vasto ed articolato questionario di circa duecento domande che è così strutturato (v. Appendice I^a): 1. precedenti esperienze lavorative dei soggetti, loro atteggiamento e loro giudizio rispetto al Nord-Italia ed alla azienda moderna; 2. motivi della richiesta di assunzione all'Italsider, "immagine" dell'Italsider, aspettative nei suoi confronti e difficoltà dell'impact iniziale, propensione alle dimissioni volontarie; 3. giudizio sui livelli salariali e sul metodo di remunerazione, confronti fra i salari Italsider e quelli di altre categorie di lavoratori, problemi e situazioni relativi agli incentivi, procedure e soggetti che possono contribuire a modificare i livelli salariali, previsioni generali e personali sui miglioramenti salariali nel futuro; 4. caratteristiche delle condizioni di lavoro (ritmo, faticosità, pericolosità, turni, ecc.), rapporto fra mansione e qualificazione professionale, l'esperienza dei corsi di addestramento, il problema dei servizi aziendali, infortuni ed assenteismo, richieste all'azienda rispetto ai bisogni extra-lavorativi degli operai; 5. rapporti degli operai con il capo-turno e valutazione della sua posizione in azienda e dei suoi atteggiamenti ver-

so i dipendenti, rapporti con i dirigenti e giudizio su di essi, relazioni fra compagni di lavoro; 6. immagine della struttura sociale, previsioni sulla condizione operaia nel futuro, grado di solidarietà fra gli operai dell'Italsider o fra i lavoratori italiani in generale, rapporti conflittuali fra gruppo operaio ed altri gruppi sociali; 7. valutazione dell'esperienza sindacale e, in particolare, dell'azione della Commissione Interna, grado di sindacalizzazione e di partecipazione alla vita del sindacato, atteggiamenti rispetto alla pratica dello sciopero, contatti con i leaders sindacali aziendali; 8. relazione fra salario e bisogni, aspirazioni e realizzazioni nel campo dei consumi durevoli, aspirazioni per i figli, valutazione dell'impiego del tempo libero, propensione ai lavori complementari.

Queste, invece, le caratteristiche delle ricerche collaterali.

La ricerca sui capi-turno è stata condotta su un campione casuale di 50 soggetti, rappresentativo rispetto alla totalità delle persone che, nell'Italsider, occupano questa posizione. Abbiamo stabilito di sondare gli atteggiamenti ed i problemi di questa figu-

ra, sia perché è direttamente e quotidianamente a contatto con la realtà operaia, sia perché era stata indicata da molti "testimoni privilegiati" come uno dei punti più delicati dell'ordinamento gerarchico aziendale.

Come strumento di indagine si è predisposto un questionario, il quale ripropone sostanzialmente la struttura di quello utilizzato per la ricerca-operai (ma con molte domande aperte). Ciò ha fornito la possibilità di avere numerosi elementi di confronto con i risultati ottenuti nella precedente ricerca. Rispetto ai contenuti sopra esposti, nel questionario per i capi-turno sono stati introdotti numerosi quesiti relativi ai problemi tipici della categoria (ad esempio : atteggiamenti verso gli operai, carriera, "idea" di buon capo, addestramento) e relativi ai rapporti fra capi e dirigenti (grado di identificazione con la direzione, giudizi sul modello di capo proposto dall'azienda, valutazione delle differenze salariali fra capi e dirigenti, ecc.).

La ricerca sui dirigenti aziendali e sui leaders sindacali ha interessato rispettivamente 15 e 14 soggetti : nel primo caso si tratta della quasi totalità dei dirigenti (con l'eccezione di co-

loro che non sono stati avvicinati per cause contingenti); nel secondo caso si tratta dei membri di Commissione Interna più un responsabile per ognuno dei tre sindacati operanti in azienda.

Per questa ricerca è stato utilizzato un questionario "a traccia" che riguardava principalmente i seguenti argomenti : 1. i maggiori problemi derivanti dall'impiego della manodopera, giudizio sugli operai dell'Italsider e sui capi-turno; 2. immagine del dirigente di una grande azienda moderna, caratteristiche dirigenziali adatte alla situazione dell'Italsider, concezione dei rapporti fra dirigenti ed operai e fra direzione e sindacato, rapporti effettivi fra direzione, Commissione Interna e sindacati all'Italsider di Taranto; 3. (solo per i dirigenti) lo "spirito Italsider" e la sua penetrazione fra gli operai ed i capi-turno, caratterizzazione del centro di Taranto rispetto ad altri centri siderurgici; 4. (solo per i dirigenti) previsioni sul futuro dell'Italsider di Taranto specie per quanto attiene agli atteggiamenti ed al rendimento degli operai; 5. (solo per i leaders sindacali) valutazioni del funzionamento della Commissione Interna Italsider; 6. (solo per i leaders sindacali) le rivendicazioni del sindacato nel pros-

simo futuro.

La ricerca sugli operai "disadattati" ha interessato 50 soggetti scelti con i seguenti criteri: molti per aver subito frequenti punizioni e specie quelle che testimoniano incapacità di adeguarsi alla disciplina aziendale (assenze arbitrarie, pause non previste, spostamenti nell'area aziendale, ecc.); alcuni individuati dai servizi aziendali; altri avvicinati nel corso della ricerca-operai.

Per questa ricerca si è ricorsi alla tecnica dell'intervista non-direttiva. L'intervistatore orientava l'intervistato sulla base di alcune generiche centrature relative alle difficoltà incontrate al momento dell'assunzione, ai problemi connessi alla nuova esperienza professionale e ai rapporti umani all'interno dell'azienda. Gli altri argomenti scaturivano spontaneamente nel corso del colloquio specie quelli attinenti ai rapporti intra-familiari, al tempo libero, alle aspirazioni lavorative e non, alla propensione o meno a lasciare la Italsider.

La ricerca sulle famiglie ha toccato 50 unità scelte casualmente fra quelle degli operai non avvicinati nella ricerca cen-

trale. Esse sono state così distribuite: 30 a Taranto città, 10 al villaggio Italsider nei pressi del capoluogo, 10 a Grottaglie, un centro di medie dimensioni dal quale provengono numerosi lavoratori dello stabilimento.

Il questionario, destinato a fornire una traccia per i colloqui con le famiglie, è stato sottoposto sostanzialmente alle mogli dei lavoratori. Si articola in due parti: la prima consiste in una sem plice serie di spunti tali da provocare risposte aperte e colloquia li sui temi della fabbrica così come viene vista dall'esterno, delle trasformazioni che l'assunzione del marito può avere provocato nella vita familiare, sui problemi del bilancio, sullo stile dei rapporti (specie nei confronti dei figli), sul ruolo della donna nella famiglia e sulle aspirazioni di massima per il futuro. La se- conda parte è costituita invece da una serie di domande con risposte già codificate, riguardanti i consumi, l'uso del tempo libero e alcuni giudizi sul Nord. Il questionario si chiude con una sche da per la rilevazione della composizione della famiglia.

5. - Riferiamo ora brevemente della fase di ricerca "sul campo"

Dopo aver sperimentato gli strumenti predisposti con un'indagine "pilota" e aver apportato ad essi le opportune modificazioni, si è proceduto alla preparazione degli intervistatori. Costoro - nella grande maggioranza dei casi - sono stati direttamente reclutati sul posto, in quanto Taranto, negli ultimi anni, è stata oggetto di numerose ricerche sociologiche e motivazionali: abbiamo quindi potuto impiegare soggetti non inesperti, ai quali è stato relativamente facile spiegare la logica della ricerca e le caratteristiche dei diversi questionari. Una segreteria dell'équipe ha permanentemente funzionato a Taranto nel periodo - circa tre mesi - di esecuzione delle interviste in modo da poter controllare quotidianamente la correttezza professionale ed il rendimento dei singoli intervistatori. La loro riuscita, salvo eccezioni presto individuate, è stata soddisfacente anche nei casi più delicati dei colloqui con i dirigenti e delle interviste non-direttive ai "disadattati".

Il compito più gravoso della segreteria è stato soprattutto quello di organizzazione del piano delle interviste considerando che queste non sono avvenute durante l'orario di lavoro ma all'u-

scita dei dipendenti dallo stabilimento e in ambienti neutrali rispetto alla direzione ed alla Commissione Interna. La divisione degli operai nei tre turni (che generalmente non corrispondono al ciclo settimanale) e la difficoltà di coprire il tragitto azienda-casa al di fuori dei momenti in cui cessa un turno e ne inizia un altro, hanno moltiplicato le difficoltà di programmare il giorno e l'ora per l'avvicinamento dei soggetti individuati con il piano di campionamento.

Queste difficoltà sono state in parte superate dall'atteggiamento degli intervistati che, in genere, hanno dimostrato un vivo interesse alla nostra iniziativa. La direzione dell'azienda e la Commissione Interna, pur non partecipando alla ricerca, ci hanno dato ottimi suggerimenti e non hanno ostacolato lo svolgimento delle interviste. Ciò è provato soprattutto dalla spontaneità con la quale gli intervistati si sono espressi anche per quei temi che potevano essere delicati nei confronti dell'Italsider e dell'organismo di rappresentanza dei lavoratori.

Successivamente l'équipe di ricerca è stata impegnata dal lavoro di elaborazione ed analisi dei risultati, in particolare quelli

della ricerca-operai.

In un primo momento si sono approntati 3 piani di codifica (per il questionario operai, capi, famiglie), al fine principalmente di codificare le possibilità di risposta alle domande "aperte" e di render possibile un'analisi del contenuto per alcune risposte discorsive di particolare rilevanza.

Si è quindi passati alla codifica delle risposte secondo il codice prestabilito; com'è ovvio questa fase ha richiesto un successivo controllo onde garantire omogeneità nell'applicazione del codice.

Con la terza fase le risposte sono state trasferite su schede perforate; ad ogni questionario-operai corrispondevano tre schede contenenti tutte le risposte prese in esame.

L'elaborazione è stata affidata ad un centro meccanografico che aveva il compito di eseguire il piano di incroci previsto.

Dapprima, per la ricerca operai, si è proceduto alla rilevazione dei totali di ciascuna risposta, ripartiti secondo le variabili del campione (classe, settore, e in qualche caso provenienza è stato familiare) ottenendo una serie di tabelle a tre variabili. Il

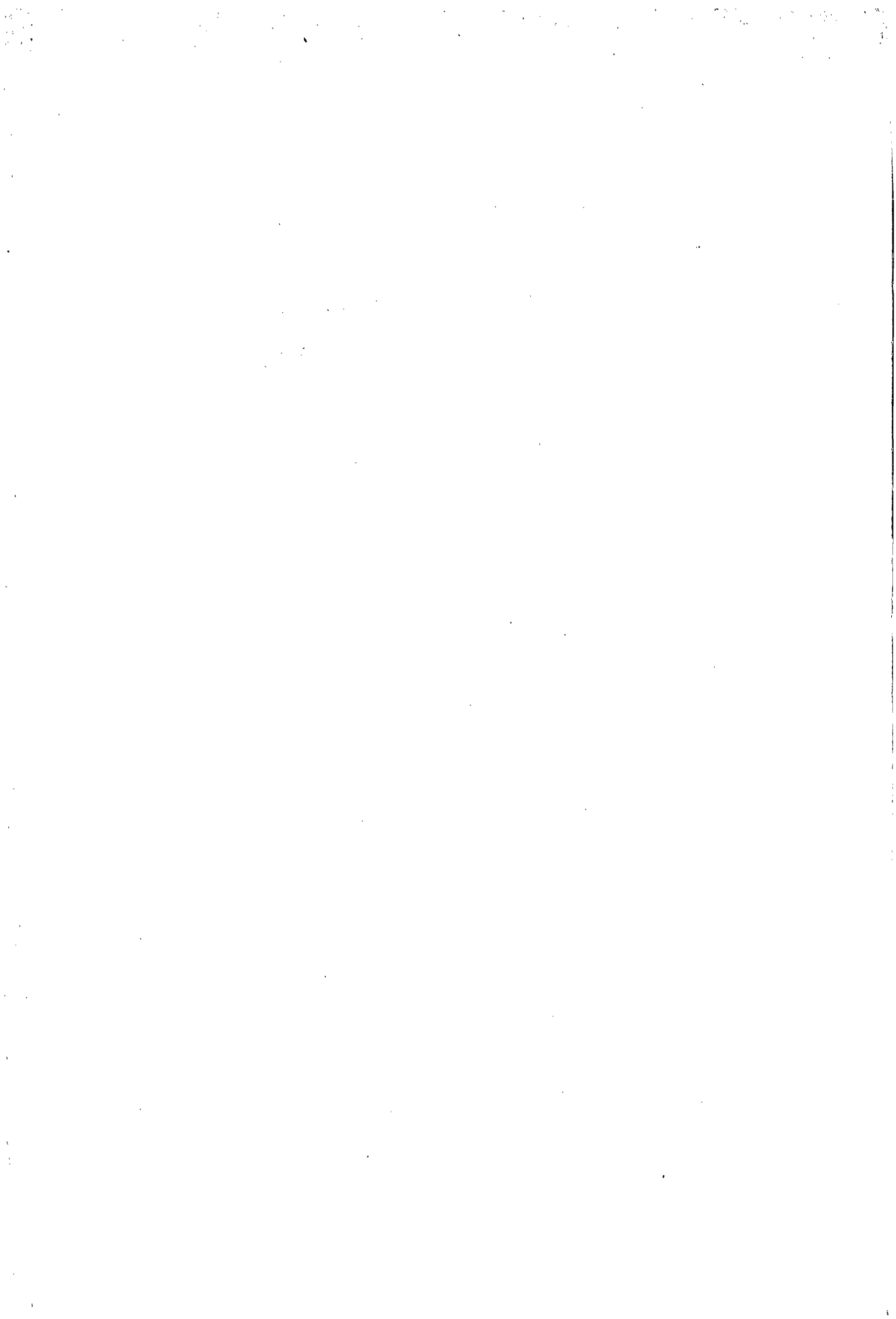
primo piano di incroci ha fornito indicazioni atte ad isolare altre variabili da considerare, oltre a quelle previste nelle ipotesi. Si è così giunti ad un secondo piano di incroci completando la elaborazione. Alcuni temi peraltro sono stati affrontati in profondità attraverso l'uso della scala di Guttman.

Per l'analisi delle interviste agli operai "disadattati" non si è invece dovuto ricorrere all'ausilio di calcolatori, e si è proceduto ad un esame diretto del materiale.

Nei capitoli seguenti procederemo all'esposizione ed all'interpretazione dei risultati. Lo schema espositivo è basato sulla struttura della ricerca-operai; ogni capitolo, infatti, corrisponde ad uno o due punti del questionario della ricerca centrale. Verranno considerati in primo luogo i risultati di essa e, accanto a questi, i risultati delle altre ricerche. Un capitolo riguarderà esclusivamente i capi-turno per quegli aspetti che attengono direttamente alla loro condizione ed ai loro problemi professionali. Il materiale selezionato dalle interviste con gli operai "disadattati" verrà utilizzato a margine dell'esposizione per evidenziare come

questi soggetti vivano con una loro particolarità i temi del lavoro. Con un capitolo a parte presentiamo un quadro di sintesi della posizione e degli atteggiamenti dei "disadattati". Il testo è corredato di numerose tabelle, scelte tra le più significative.

* * *



Cap. III

ASPETTATIVE E PRIME ESPERIENZE
della
NUOVA OCCUPAZIONE

6322/67/i

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DIVISION OF THE PHYSICAL SCIENCES
DEPARTMENT OF CHEMISTRY
5708 SOUTH ELLIS AVENUE
CHICAGO, ILLINOIS 60637

1. - E' opportuno iniziare la nostra esposizione riferendo di alcune essenziali caratteristiche biografiche e professionali degli operai intervistati.

Bisogna, in primo luogo, sottolineare che si tratta di manodopera generalmente giovane, la cui età media, come già si è accennato, si aggira sui 30 anni o poco di più. Molti soggetti, tuttavia, hanno responsabilità familiari dirette: infatti il 76,3% è coniugato e solo il 24% non lo è. Tra i coniugati prevalgono nettamente quelli che hanno 1 o 2 figli (50% del campione), seguiti da chi ha più di 2 figli (20,3%); un 6% è sposato senza prole. Si tratta, quindi, di un campione particolarmente interessante rispetto ai fini della ricerca: perché i nostri intervistati, essendo giovani, sono presumibilmente disponibili a nuove esperienze professionali e culturali; perché, con la loro posizione familiare, non possono sottrarsi alle preoccupazioni che comporta il ruolo di capo-famiglia.

La tabella III,1 ci mostra la situazione per quanto riguarda la data di assunzione all'Italsider: oltre il 70% è stato assunto nel biennio '64-'66; gli altri dal '59 al '63. I primi appartengo

no alle "classi" basse (1/7) e medie (8/11); i secondi si trovano concentrati nelle "classi" alte (12/24) con un buon gruppo in quelle medie. Questo fatto va tenuto presente nella lettura dei risultati poiché abbiamo una larga coincidenza fra la anzianità aziendale e la elevata posizione di "classe", cui fa riscontro una coincidenza inversa fra la più recente assunzione e la bassa posizione di "classe". Da questo punto di vista risulta più difficile la caratterizzazione di quanti appartengono alle classi "medie". Tra gli assunti nel periodo '59-'63 solo pochi non sono coniugati; tra gli assunti nell'ultimo biennio troviamo numerosi scapoli e - tenendo conto della ripartizione dell'azienda in tre divisioni - prevalgono gli addetti alla "Fusione".

Un punto assai interessante è quello che riguarda la precedente occupazione dei nostri intervistati (tab.III,2): oltre il 42% proviene dal settore industriale. Gran parte di questi sono collocati nelle "classi" alte; il 20% viene dal commercio; il 16% dalla edilizia ed un 12% da altre attività terziarie (in particolare il 4% dalla Marina).

Ciò non vuol dire, come vedremo, che gli operai dell'Italsider a-

vessero una buona esperienza di lavoro industriale e di aziende organizzate: spesso, infatti, si trattava di occupazioni in modeste o medie unità produttive del settore secondario e dei servizi. C'è comunque un dato che è molto significativo: solo il 4,7% proviene direttamente dall'agricoltura. I motivi principali di tale significatività sono i seguenti: a) nel caso dell'Italsider non abbiamo assistito ad un imponente passaggio di manodopera dal mondo rurale all'industria, passaggio abbastanza normale quando grandi aziende si installano in ambienti scarsamente sviluppati e con un forte peso produttivo e sociale delle attività agricole; b) questo fatto non sembra essere percepito nella sua importanza all'interno della stessa Italsider. Infatti, non solo nei colloqui con i "testimoni privilegiati", ma anche nelle interviste condotte in seguito con i dirigenti ed i leaders sindacali affiora sovente la convinzione che gran parte degli addetti provengono direttamente dai lavori dei campi, dal mondo agricolo, da ambienti cioè che non conoscono attività professionali organizzate e moderne.

Questa idea viene nettamente smentita da un altro dato di notevole rilievo : circa la metà dei soggetti aveva già lavorato nel

Nord Italia o all'estero prima di essere assunta all'Italsider; più precisamente : il 24,7% al Nord, il 17,3% all'estero, il 4,7% in entrambi i posti. Costoro appartengono prevalentemente alle "classi" alte (tab. III,3). Tutto ciò conferma la nostra affermazione precedente e ci dimostra che un numero elevato di persone non solo non è passato direttamente dall'agricoltura all'industria ma è anche vissuto per un certo periodo in ambienti sociali evoluti e ha prestato il suo lavoro in aziende probabilmente moderne ed efficienti.

In complesso abbiamo un tipo di operaio con buoni precedenti per essere disposto ad accettare la logica del lavoro industriale. Inoltre la stessa Italsider ha dato il suo notevole contributo in questa direzione attraverso molteplici iniziative di preparazione professionale e di addestramento: il 57% degli operai ha frequentato corsi organizzati dall'azienda, da quelli di oltre 6 mesi in altri complessi siderurgici a quelli più semplici di richiamo "culturale" realizzati in sede. Riprenderemo a parlare di questo tema nel capitolo V.

III,1 (*)

1.1. - In che anno è stato assunto all'Italsider ?							
	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %			
dal '59 al '63	28,3	3,5	18,0	60,7			
dal '64 al '66	71,7	96,5	82,0	39,2			
	100,0	100,0	100,0	100,0			

	FUS.	LAM.	SER.	non co- ni <u>u</u> gati	coniug. senza figli	coniug. con 1 o 2 figli	coniug.con + di 2 fi- gli
dal '59 al '63	18,1	35,7	29,7	15,6	21,6	33,4	33,0
dal '64 al '66	81,9	64,3	70,3	84,4	78,4	66,6	67,0
	100	100	100	100	100	100	100

(*) Tutti i dati delle tabelle relative alla ricerca-operai sono espressi in percentuale. Le percentuali della colonna dei totali e quelle poste fra parentesi nella riga dei totali si riferiscono al campione complessivo (N = 300 soggetti). Le percentuali in terne alle tabelle si riferiscono alla particolare distribuzione che è indicata nella testata della colonna.

III,2

1.2. - Che lavoro svolgeva prima di venire all'Italsider ?				
	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %
. agricoltura (o pesca)	4,7	11,0	4,3	0,0
. marina	4,0	2,5	4,1	4,9
. industria	42,4	31,0	40,9	55,8
. commercio	20,0	14,0	23,2	21,6
. edilizia	16,7	21,5	20,6	8,0
. altri settori	12,3	20,0	6,9	9,7
	100,0	100,0	100,0	100,0

III,3

1.3. - Prima di essere assunto all'Italsider, ha mai lavorato al Nord o all'estero ?				
	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %
. sì, al Nord	24,7	19,6	23,5	31,7
. sì, all'este- ro	17,3	13,2	18,0	20,3
. sì, in entram bi	4,7	4,6	4,1	5,2
. no (o solo in marina	53,3	62,6	54,4	42,8
	100,0	100,0	100,0	100,0

2. - Secondo la nostra ipotesi generale gli operai del IV Centro avrebbero dovuto essere persone che - avvertite del profondo processo di trasformazione in atto nel paese - guardavano al Nord -Italia, cioè al centro di tale trasformazione, come all'ambiente ove era consentito realizzare uno stile di vita diverso da quello tradizionale e ormai da tutti desiderato. Da qui l'idea che essi sviluppassero nei confronti del Nord una vera e propria "socializzazione anticipatoria".

I risultati della ricerca operai smentiscono in parte quell'ipotesi o, comunque, delineano una situazione sensibilmente diversa da quella prevista.

Infatti solamente meno della metà ha "pensato di stabilirsi a vivere al Nord"(tab.III,4) e questa quota diminuisce leggermente passando dalle "classi" basse a quelle alte. Quest'ultimo elemento si riflette negativamente nei confronti della nostra ipotesi, secondo la quale i soggetti più disposti ad intraprendere l'esperienza della migrazione interna dovevano essere i più dotati, i più aperti, i più sensibili, ai mutamenti strutturali e culturali della società italiana. Coloro che hanno lavorato al Nord appaio

no essere stati maggiormente inclini all'idea di stabilirsi al Nord (tab. III,5): si tratta di un risultato piuttosto prevedibile, ma qui va sottolineato il fatto che, anche fra di essi, quasi la metà non ha vissuto l'esperienza migratoria come una sistemazione definitiva.

Le ragioni addotte dagli interessati per spiegare questi orientamenti sono le seguenti: quanti si sarebbero stabiliti al Nord mettono in primo piano i vantaggi economici e professionali (30%) e meno (11%) i motivi culturali (condurre un tipo di vita diverso da quello dei luoghi d'origine, rifiuto della società del Sud, ecc.); quanti rifiutano di stabilirsi al Nord prospettano invece ragioni di ordine emotivo (legami familiari, amicali ecc. : 29%) e poi ragioni di ordine professionale (il fatto di disporre di un posto di lavoro, di avere una sistemazione soddisfacente: 13,3%). Da ciò si può dedurre che, per quanti intendono cambiare ambiente, prevalgono nettamente valutazioni di tipo funzionale (occupazione) su quelle di tipo squisitamente culturale (desiderio di mutare stile di vita, rifiuto di una società per un'altra) come invece è sovente capitato di verificare nel caso delle migrazioni italiane interne.

In effetti possiamo affermare che per la grandissima parte dei nostri intervistati il Nord non ha rappresentato e non rappresenta il simbolo di una società ideale, adatta a soddisfare le aspirazioni di tutti, punto necessario di riferimento per chi vuol vivere bene. Il Nord, le sue città, il suo benessere, le sue industrie non corrispondono semplicemente al locus hominis dove sarebbe bello vivere, dove si può utilizzare meglio le proprie capacità, dove i figli avranno molto di più di quanto non abbiano avuto i genitori.

Per spiegare questa posizione si possono fare numerose osservazioni. Gli operai dell'Italsider - come vedremo nel capitolo VIII - ritengono che tutta la società italiana è pervasa da un dinamico processo di innovazione e, conseguentemente, non reputano che solo al Nord si avranno i vantaggi di tale processo. Molti (65%) riconoscono che il Nord è "più moderno e civile" del Sud e, naturalmente, questo giudizio è più diffuso fra quanti avevano pensato di trasferirsi al Nord (tab. III,6); tuttavia quasi tutti (93,7%) sostengono che vi sono stati cambiamenti anche a Taranto negli ultimi anni.

Questi cambiamenti - condivisi in egual misura da chi ha pensato o no di stabilirsi al Nord, da chi abita nel capoluogo o in provincia - riguardano principalmente realtà di tipo strutturale (occupazione, reddito, costo della vita ecc.) e non mancano richiami negativi verso la Taranto di oggi nel confronto con quella di ieri (tabella III,7).

Nell'uno o nell'altro caso c'è da pensare che l'ambiente tarantino attragga i suoi abitanti; Taranto è una città che appare loro bella, ricca di una sua tradizione, con precedenti illustri come il porto e la Marina Militare; non è, e non era, in altre parole, una città arretrata in un Sud arretrato. Questa valutazione viene avvalorata dalle affermazioni raccolte nei colloqui con i "testimoni privilegiati" e con gli stessi dirigenti Italsider che, anche quando mettono in luce l'insufficienza di infrastrutture dell'ambiente, tuttavia riconoscono che si tratta di una città interessante sotto molti aspetti. Ecco, a nostro giudizio, un'altra delle ragioni che inducono gli intervistati a non valutare il rapporto tra Taranto e il Nord in termini di stretta alternativa.

In questa situazione è evidente che l'entrata all'Italsider ha

fatto cadere radicalmente le vocazioni al trasferimento nel Nord(1): oggi solo l'11,7% nutre ancora questa aspirazione, mentre tutti gli altri sono di parere opposto (tab. III,16). E' interessante sottolineare che gli operai non coniugati - in genere più giovani e quindi più disposti a nuove esperienze - non si discostano dal valore della frequenza generale. I motivi addotti per spiegare il loro atteggiamento:

(1) Ecco due singolari testimonianze di "disadattati" a questo riguardo:

"L'assunzione mi ha fatto passare la voglia di trasferirmi su (al Nord); ci avevo pensato: si lavorava un giorno sì e uno no, e con una paga che non mi bastava. Però è sempre brutto lasciare la città dove si è nati, dove c'è la famiglia e la fidanzata. Quando l'Ital-sider mi ha assunto non ci sono stati più dubbi: sono rimasto".

"Peggio di come stavo, non sarei mai capitato. Perciò solo poche cose mi hanno sorpreso. Il lavoro, all'inizio, sembrava molto più difficile e complicato di quanto fosse in realtà. Ma poi, io il mestiere ce l'ho, le macchine le so usare; tutto si è normalizzato. Ero preparato a tutto. Anche ai turni; ma è stato peggio di quanto pensassi. Lo stomaco che va in pezzi, l'organismo che finisce per essere ammazzato.

Stavo dicendo degli inizi. Sono tornato a Taranto: vivere in famiglia, nella propria casa è il sogno di tutti. Avevo paura di non entrare. C'erano voci, dicevano che solo i raccomandati erano assunti, dicevano che 'quelli di sinistra' li cacciavano. Invece mi hanno preso".

giamento quasi unanime corrispondono a quelli già richiamati : legami familiari (30,3%), adesione all'ambiente (12%), disponibilità di una occupazione (31,0%). L'incrocio con la domanda 4.4.1. - "Lei sente che l'attuale lavoro le permette di aumentare la sua preparazione professionale" - ci dà un risultato significativo : fra coloro che rispondono "no" solo pochissimi affermano di "trovarsi bene" nell'ambiente tarantino; abbiamo qui un sintomo della correlazione fra aspirazioni professionali e attitudine alla mobilità che riprenderemo in seguito.

III,4

1.4. - Ha mai pensato di stabilirsi a vivere al Nord ?						
	Totali	assunti '59-'63	assunti '64-'66	classi 1/7	classi 8/11	classi 12/24
	%	%	%	%	%	%
SI	46,0	42,4	47,4	52,0	40,4	48,4
NO	50,7	54,0	49,2	44,0	54,7	51,0
dubbio- so	3,3	3,6	3,4	4,0	4,9	0,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

III,5

1.4. - Ha mai pensato di stabilirsi a vivere al Nord ?				
	Totali	1.3. - Prima di essere assunto all'Italsider ha mai lavorato al Nord o all'estero ?		
		Si, al Nord	si, all'estero o in entrambi	no (o solo in Marina mercantile)
	%	%	%	%
SI	46,0	56,7	49,3	43,1
NO	50,7	39,1	48,6	53,7
dub- bio- so	3,3	4,2	2,1	3,2
	100,0	100,0	100,0	100,0
		(24,7)	(22,0)	(53,3)

6322/67/i

III,6

1.6. - Ritieni che il Nord sia più moderno e civile del Sud ?				
	Totali %	1.4. - Ha mai pensato di stabilirsi a vivere al Nord ?		
		si %	no %	dubbioso %
SI	64,7	70,2	57,7	90,0
NO	11,0	9,3	13,2	0,0
solo in parte	16,7	17,3	16,3	10,0
incerto o S.R.	7,6	3,2	2,8	0,0
	100,0	100,0	100,0	100,0
		(46,0)	(50,7)	(3,3)

III,7

1.7.1. - Che cosa è cambiato [a Taranto negli ultimi anni] ?				
	Totali %	1.4. - Ha mai pensato di stabilirsi a vivere al Nord ?		
		sì %	no %	dubbioso %
. valutazioni+ con accento sugli aspetti sociali (es. : più libertà)	17,7	18,0	16,3	30,3
. valutazioni + con accento sugli aspetti economici	42,7	41,3	43,3	51,5
. valutazioni ambivalenti (più ricchezza ma vita più cara)	21,7	23,9	20,3	9,1
. valutazioni negative (es. difficoltà per l'agricoltura)	11,7	11,5	12,4	0,0
. nessun mutamento	3,0	3,0	3,0	9,1
. incerti o non so	3,3	2,3	4,7	0,0
	100,1	100,0 (46,0)	100,0 (50,7)	100,0 (3,3)

6322/67/i

3. - Per sondare, in via di prima approssimazione, l'orientamento degli intervistati verso la realtà industriale sono stati sollecitati alcuni giudizi sul tipo di azienda "grande e moderna". Gli intervistati - come mostra la tab. III,8 - non sono tutti d'accordo nel ritenere che i dipendenti di questo tipo di azienda stiano meglio degli altri. In questa posizione prevalgono i soggetti che non prevedono passaggi di "classe" o che ritengono di poter fare qualcosa di più impegnativo rispetto alla mansione attuale.

Quanti (70% circa) sottolineano i vantaggi dovuti alla grande azienda concentrano la loro attenzione sull'elemento sicurezza piuttosto che sul livello dei salari (2,3%) o sulle possibilità di carriera (2,7%). Questi dati, come avremo occasione di vedere in seguito, riflettono con ogni probabilità alcune delle principali situazioni dei dipendenti Italsider.

La propensione alla sicurezza torna massicciamente in luce quando gli intervistati manifestano una larga preferenza (80% circa) per l'occupazione in unità produttive di proprietà dello Stato (tab. III,9). Sono in questa prospettiva soprattutto coloro che appartengono alle "classi" basse e, in una certa misura, anche coloro

che avevano pensato di stabilirsi a vivere al Nord. Ecco una prova ulteriore della nostra interpretazione sul prevalere delle ragioni funzionali rispetto a quelle culturali nella ricerca di una migliore sistemazione.

Al fatto di preferire un'azienda "dello Stato" -- che potrebbe essere interpretato come sintomo di una visione statica dell'universo economico e sociale ma che, in realtà, corrisponde ad una concreta e sperimentata opportunità di sicurezza -- si deve aggiungere però che la gran parte degli intervistati sembra essere consapevole delle caratteristiche dell'azienda moderna (tab. III,10): per essi una azienda è tale quando ha una buona organizzazione interna, se dispone di impianti altamente meccanizzati, se produce per mercati vasti ed in espansione. E' qui evidente lo stretto rapporto fra l'"idea" di grande azienda e l'esperienza diretta e quotidiana che essi hanno dell'Italsider. Solo pochissimi accennano alla grande azienda come ad una realtà oppressiva e "disumanizzante": troveremo conferma di quest'ultimo risultato nel seguito della nostra esposizione:

Il problema della sicurezza del posto di lavoro (1) si ritro-

(1) Questo tema è assai presente anche tra i "disadattati" ./.

va ancora una volta a proposito delle motivazioni che hanno indotto gli operai Italsider a ricercare l'occupazione attuale (tab. III,11): il 77% di essi è in questa prospettiva e, in particolare, lo sono co

che, con diversità di accenti e di significati, così lo prospettano:

"Certo l'Italsider con la sua venuta ci ha permesso di essere economicamente più liberi perché una paga assicurata la teniamo, anche se non è un gran ché. Ora non ho più voglia di cambiare lavoro, voglio invecchiare all'Italsider; non credo che mi licenzieranno con l'infortunio che ho avuto".

"In agricoltura si è spostati, un giorno qui, un giorno là. Poi, sfortunato o fortunato, ho passato la visita medica, la selezione e sono stato assunto".

"Mia moglie però non si trovava bene perché il mio posto presso la ditta non era fisso, e le donne di Taranto hanno il pallino del posto fisso. Insistette molto e mi fece fare la domanda all'Italsider. Da un lavoro interessante e bello, arredare una nave dalle poltrone ai tavolini, arredare le ville a milionari (conoscevo i vari stili, provenzale, rustico ecc.) sono piombato improvvisamente nel mondo dell'acciaio".

"A casa mia nessuno voleva che prendessi questo posto di lavoro ma io ero fidanzato e dovendo mettere su famiglia volevo un posto sicuro".

"L'entrare all'Italsider è stato un grande fatto: mi ha dato un posto fisso che mi ha permesso di sposarmi. Per la paga si tira a campare: è la paga sindacale, non ci possono dare di più, né noi possiamo chiedere di più. Potrebbero pagarci meglio perché il lavoro è disagiato; il governo dovrebbe dare di più a quelli che lavorano nelle acciaierie in mezzo alla polvere; si cade ammalati e la pensione che ci danno è la minima".

loro che appartengono alle "classi" basse e medie e che provengono dai settori extra-industriali.

Il motivo della sicurezza non deve indurci a pensare che gli operai dell'Italsider siano esclusivamente interessati a questo obiettivo e che non mostrino altri interessi o motivazioni più dinamiche: in diversi momenti della ricerca si constata che molti di essi hanno una forte consapevolezza dell'importanza del loro ruolo professionale, valorizzano la necessità dell'esperienza e della for

"Ho sempre lavorato, prima di andare in Germania, come fabbro-ferraio, poi in agricoltura. L'Italsider in confronto a prima, è stata una grande cosa, ha aiutato molti. Ci fossero altri stabilimenti. Dovrebbe esserci cotonifici, zuccherifici, ecc. Qui abbiamo fondato la fabbrica dell'acciaio, ma per il resto dobbiamo aspettare tutto dal Nord. Per me l'Italsider è stata una grandissima cosa: ho trovato un posto fisso e uno stipendio assicurato".

"In questa azienda io mi trovo per colpa di mio padre e di mia moglie che volevano un lavoro sicuro a tutti i costi, se no io me ne stavo tranquillo alla Sud-Est; ma pare che l'Italsider è più importante perché fa il ferro".

"Loro non dicono niente perché c'è un posto fisso, e questo basta. Ma almeno, è fisso il posto all'Italsider? A un certo punto potrebbero anche licenziarci tutti; se venisse una crisi come quella che è già venuta in Italia".

mazione professionale, non appaiono schiacciati dalla logorante rou-
tine quotidiana, dimostrano una coscienza dinamica delle opportuni-
tà offerte dalla società in sviluppo.

Accenniamo ora a due aspetti che possono - sia pure indiretta-
mente - confermare tale valutazione: l'indicazione dei più - specie
nelle "classi" alte - di essere stati scelti dall'azienda per la lo-
ro abilità professionale o per il buon esito dato nelle prove di se-
lezione (tab. III,12); l'idea largamente condivisa (89%) che "l'I-
talsider è tra le prime aziende d'Europa e non semplicemente una co-
me parecchie altre in Italia e all'Estero". E' interessante sotto-
lineare che questa idea - che si accentua fra gli appartenenti alle
"classi" medie e alte - è proposta all'incirca nella stessa propor-
zione sia da quanti si dicono soddisfatti del salario attuale sia
da chi è insoddisfatto. L'immagine dell'Italsider azienda primato
è comune anche fra i capi-turno; è questo un punto (come altri) sul
quale si manifesta convergenza fra i due gruppi e, inoltre, si sco-
pre un più generale consenso che, in tal caso, coinvolge ovviamen-
te gli stessi dirigenti.

III,8

1.8. - Le sembra che i dipendenti di un'azienda grande e moderna stiano meglio degli altri ? E che vantaggi hanno ?							
	Totali	3.12.2.- Ritiene probabile per lei il passaggio ad una "classe" superiore?			4.4.- L'attuale lavoro le dà la possibilità di utilizzare appieno le sue capacità ?		
		si %	no %	incerto o S.R.%	si %	no %	incerto o S.R.%
	%						
a)	22,3	20,3	25,6	30,0	12,3	25,6	25,0
b)	45,3	46,7	42,6	41,2	50,1	44,0	37,5
c)	4,7	4,5	5,0	5,9	6,8	4,1	0,0
d)	9,0	9,9	8,5	0,0	9,6	8,7	12,5
e)	1,3	1,5	1,2	0,0	0,0	1,9	0,0
f)	2,7	3,5	1,2	0,0	2,7	2,3	12,5
g)	2,3	2,9	1,2	0,0	1,4	2,7	0,0
h)	5,7	6,0	6,2	0,0	5,5	5,0	12,5
i)	6,7	4,7	8,5	23,8	9,8	5,7	0,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		(67,8)	(27,3)	(5,7)	(25,0)	(71,7)	(3,3)

- | | |
|--|---|
| a) non stanno meglio | e) più tutela sindacale, più solidarietà fra operai |
| b) più sicurezza (salario e/o posto) | f) maggiori possibilità di carriera |
| c) maggiori agevolazioni sociali (es. pensione) | g) salari più elevati |
| d) meno sfruttamento, più rispetto per il lavoratore | h) meglio, per altre ragioni |
| | i) incerti o non so. |

6322/67/i

1.10. - Secondo Lei è importante trovar lavoro in un'azienda che appartiene allo Stato o grossomodo tutte le aziende si equivalgono per l'operaio?							
	Totali %	1.4. Ha mai pensato di stabilirsi a vivere al Nord ?			classi 1/7	classi 8/11	classi 12/24
		si %	no %	dubbioso %	%	%	%
Stato	79,0	83,3	73,5	100,0	86,4	79,1	73,6
si equivalgono	12,0	10,8	13,8	0,0	9,6	10,8	15,0
indifferente	8,0	5,9	11,4	0,0	4,9	8,3	10,4
non so	1,0	0,0	2,3	0,0	0,0	1,8	0,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		(46,0)	(50,7)	(3,3)			

III,10

1.9. - Quali sono, a suo giudizio, le caratteristiche principali di un'azienda grande e moderna?					
	Totali % (1^rispo- sta)	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %	Totali % (2^rispo- sta)
. aspetti organiz- zativi (preciso im- piego del lavoro, disciplina, ecc.)	22,0	22,5	18,0	25,2	4,0
.aspetti commercia- li (espostazione, grandi produzioni)	16,7	16,4	13,6	20,0	5,3
.aspetti tecnologi- ci (macchine auto- matiche ecc.)	22,0	20,3	25,8	18,8	10,0
.dimensione e va- stità	16,7	20,3	15,7	14,2	4,3
.più sicurezza e possibilità per l'operaio	13,0	12,2	13,6	12,0	10,0
.ambiente oppres- sivo e disumaniz- zante	2,3	1,1	9,0	8,0	3,3
.varie	4,3	3,6	6,0	0,9	1,3
. non saprei o S.R.	2,7	3,6	3,3	0,9	61,8
	99,7	100,0	100,0	100,0	100,0

6322/67/i

2.1.- Per quali motivi ha chiesto di essere assunto all'Italsider?								
	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %	1.2.- Che lavoro svolgeva prima di venire all'Italsider ?			
					agric. %	industr. %	comm. %	edilizia %
a)	62,7	70,3	65,8	52,9	72,2	55,0	75,0	85,6
b)	14,3	15,4	13,6	14,0	15,0	15,0	8,5	10,1
c)	4,3	2,1	2,5	8,3	6,4	1,6	3,5	1,8
d)	3,3	1,1	4,3	4,0	0,0	4,7	3,5	0,0
e)	3,3	5,0	1,8	4,0	6,4	2,4	5,0	0,0
f)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
g)	0,3	0,0	0,0	1,0	0,0	0,8	0,0	0,0
h)	11,7	6,1	12,1	15,8	0,0	20,5	4,5	2,5
	99,9	100,0	100,0	100,0	100,0 (4,7)	100,0 (42,3)	100,0 (20,0)	100,0 (16,7)

- a) lavoro sicuro e garantito
 b) non essere più disoccupato o sottoccupato
 c) cambiare tipo di vita
 d) lavoro più pulito, leggero, rispettato

- e) lavoro più pagato
 f) per far carriera
 g) cambiar mestiere o settore
 h) altri e S.R.

III,12

2.3. - Per quale motivo ritiene di essere stato fra quelli scelti dell'Italsider ?					
	Totali (1 ^a risp.) %	classi 1/7 %	classi 8/15 %	classi 16/24 %	Totali (2 ^a risp.) %
. occorreva molta manodopera	20,7	19,5	21,8	18,6	0,0
. perché giovane e sano	8,3	14,8	5,3	10,5	1,0
. per l'abilità professionale	33,7	19,5	36,1	54,4	6,3
. per il titolo di studio	3,0	5,6	1,9	2,4	1,0
. per raccomandazioni	2,3	4,0	2,0	0,0	1,0
. per buon esito nella selezione	17,7	18,4	18,5	10,5	15,7
. non so o incerti	14,0	18,2	14,4	3,6	75,0
	99,7	100,0	100,0	100,0	100,0

6322/67/i

4. - Intorno all'"idea" che gli operai hanno dell'Italsider aggiungiamo altri elementi. La tab. III,13 ci dimostra che essi hanno saputo del sorgere dello stabilimento prevalentemente attraverso i normali mezzi di comunicazione di massa, del resto come gli stessi capi-turno. Questo dato conferma la nostra ipotesi sul peso che la propaganda ha avuto nel creare vaste aspettative ancor prima dell'avvio dello stabilimento e - per quanto attiene alla stampa locale (1) - abbiamo già avuto occasione di ricordare lo spazio dedicato dal quotidiano di Taranto all'iniziativa in questione e alla industria siderurgica in genere.

Malgrado tutto ciò gli intervistati non sembrano avere una visione mitica della fase di costruzione del IV Centro, dimostrando anzi un realismo che riscontreremo anche a proposito di altri problemi. Richiesti di indicare quante persone fossero occupate per la costruzione dello stabilimento solo una ristretta minoranza (5%) parla di oltre 20.000 o oltre 30.000 persone; gli altri si dividono fra coloro che forniscono risposte esatte (10-20.000) e coloro che danno una va

(1) Cfr. cap. II.

lutazione più modesta della realtà (meno di 10.000).

Abbiamo inoltre sondato se gli operai sanno "a chi appartiene" l'Italsider. I 2/3 - con distribuzione crescente passando dalle "classi" basse alle alte - rispondono correttamente che appartiene all'I.R.I. o al complesso delle partecipazioni statali. Un gruppo (5,3%) parla semplicemente di proprietà dello Stato; gli altri danno risposte errate tra le quali spicca un 13,3% che indica l'Italsider come una società per azioni o che appartiene a privati. Tenendo conto del tipo di azienda e del battage pubblicitario (1), di cui sappiamo, può sembrare sorprendente che all'incirca tre soggetti su dieci non sappiano della collocazione istituzionale del IV Centro; in effetti la nostra sorpresa va decisamente ridimensionata se pensiamo che le risposte errate provengono soprattutto dalle "classi" basse, ossia da persone assunte in genere di recente quando la presentazione dell'iniziativa come un grande impegno della politica economica governativa è ormai molto ridotta; se ricor-

(1) Su questo aspetto ecco un amaro giudizio di un "disadattato": "L'Italsider è stata tutta una grande messinscena: all'inizio davano l'impressione che avrebbero cambiato tutto, come dal film muto al parlato o dal bianco e nero ai colori e invece...".

diamo che anche i dirigenti tendono a sottolineare i caratteri di mo
dernità e di alta efficienza dell'azienda piuttosto che il suo si-
gnificato politico e sociale.

III,13

2.4. - Come ha saputo che stava sorgendo a Taranto il IV Centro siderurgico ?				
	Totali 1^ risp.	Residenti a Taranto	Residenti fuori Ta- ranto	T o t a l i 2^ risposta
	%	%	%	%
.televisione e radio	25,3	24,9	25,8	0,0
.giornali	25,0	22,3	29,1	15,3
.dichiarazio- ni autorità, manifesti, co mizi	8,0	9,7	5,6	1,7
.riunioni di associazioni	1,0	0,5	1,8	1,3
.amici o pa- renti	26,0	24,9	27,6	11,0
.l'ho visto	9,3	10,7	7,7	5,3
.varie o S.R.	5,4	7,0	2,5	65,4
	100,0	100,0 (61,3)	100,0 (38,7)	100,0

6322/67/i

5. - Passando dall'immagine che gli intervistati hanno dell'Intalsider alla loro concreta esperienza di dipendenti, vediamo - in nanzitutto - come essi rivivono il momento del contatto iniziale.

Facendo riferimento ai primi mesi di lavoro il 51,3% afferma di essersi sentito "spaesato" nella nuova condizione e si sono trovati in questo stato d'animo prevalentemente coloro che appartengono alle "classi" basse e medie. Le ragioni del disagio - individuate con la domanda aperta : "cosa aveva trovato di diverso rispetto a quello che pensava ?" - sono relative alla faticosità del lavoro, e, in via decrescente, agli aspetti di "disumanità" dell'azienda (ad esempio, per la vasta dimensione), a rapporti umani deludenti (specie con i capi), alla scarsa retribuzione, e, infine, alle difficoltà di carriera. Quattro soggetti su dieci dicono di non avere trovato elementi negativi; costoro, in genere, mettono in rilievo gli aspetti positivi del loro impact con la nuova realtà e sembrano essere stati attratti dalla novità degli impianti e del lavoro, dalla complessa organizzazione, dalle gratificazioni ricevute sul piano della sicurezza e della retribuzione (tab. III,14).

Analizzando le risposte in base ai tre grandi settori, osser-

viamo che gli operai della "Fusione" appaiono essere il gruppo che più ha sofferto in generale e, specie, per la faticosità del lavoro e per i rapporti umani. I lavoratori del "Laminatoio" danno maggiore importanza al "lavoro eccessivamente regolamentato" e quelli dei "Servizi" agli aspetti "disumanizzanti" connessi al tipo di azienda. Le indicazioni positive, invece, si distribuiscono quasi uniformemente.

Ritroveremo il problema della faticosità e quello retributivo anche in seguito; per quanto attiene agli aspetti "disumanizzanti" si può affermare che questo motivo - salvo per alcuni "disadattati" - sembra destinato a rimanere confinato al momento iniziale.

Le difficoltà di tale momento vengono messe costantemente in luce anche dai dirigenti e dai leaders sindacali. Gli uni e gli altri affermano che l'inizio è risultato duro e faticoso per molti operai, per quasi tutti. Ritorna qui l'idea che ciò fosse particolarmente dovuto alla provenienza contadina degli interessati; secondo alcuni dirigenti si sarebbero infatti facilmente ambientati quanti avevano prima lavorato al Nord o all'estero. Le difficoltà iniziali non sarebbero state solo di ordine culturale ed umano, ma avrebbe

pesato decisamente anche la scarsa preparazione professionale dei neo-assunti. La rigida selezione e l'addestramento - ritenuto essenziale da dirigenti e sindacalisti - ha consentito di superare questa condizione e di valorizzare la buona disposizione di fondo degli operai.

Se riflettiamo su questo punto, dobbiamo convenire che il processo era esposto appare sostanzialmente normale e prevedibile. La Italsider è in se stessa una realtà industriale di natura eccezionale che colpisce qualunque tipo di osservatore e, quindi, a maggior ragione i soggetti con scarsa o limitata esperienza professionale; inoltre non bisogna dimenticare che le gratificazioni più immediate, come il salario sicuro e relativamente buono per la zona tarantina, vengono in parte vanificate dai mutamenti in atto nell'ambiente, principalmente con il rialzo del costo della vita

(1). Bisogna anche ricordare che il modello di grande azienda "sta

(1) Su questo fatto così si esprimono due operai "disadattati":
"Facevo molti straordinari e lo stipendio alla fine del mese andava dalle 250.000 alle 300.000. Si lavorava con molta soddisfazione e si poteva rimanere all'Ansaldo con un contratto biennale. Per questo motivo ho preferito far domanda all'Italsider che mi sembra
./.

tale" presente in loco è rappresentato dall'Arsenale Militare ove - secondo l'opinione ancor oggi diffusa - il ritmo di lavoro non è tra i più sostenuti (1).

va una cosa più sicura, anche se l'Italsider è stata un gran danno per la città, perché ha portato il costo della vita al 100%; siamo diventati una città industriale e molti disoccupati hanno trovato il posto, ma come fattore economico ci siamo rovinati".

"Sono stato a Dunkerque e le cose erano migliori per tutti laggiù. I capi erano gentili e gli ingegneri ci aprivano la mente e ci illustravano il lavoro, mentre qui i capi si sentono dei padri eterni. Fanno di tutti gli operai un fascio e non considerano le capacità individuali. In Francia chi lavora ha un premio e poi un lavoro più responsabile. Ora, mi vergogno a dirlo, con lo stipendio fisso 'tiriamo la cinghia', cosa che non era mai successa".

(1) Infatti, come dimostrano i risultati della domanda 8.2, moltissimi operai dell'Italsider ritengono desiderabile l'occupazione all'Arsenale.

Vediamo come si esprimono, a questo proposito, due "disadattati":

"Ora ho fatto la domanda all'Arsenale. E' un lavoro, mi hanno detto, più tranquillo, e poi è un posto dello Stato. Ma non ci credo molto che mi prenderanno. Solo l'Italsider, oggi come oggi, dà lavoro".

"Ho fatto domanda in Arsenale; è un po' il sogno di tutta la nostra famiglia, un sogno che non si è mai realizzato. Ho fatto domanda io, l'ha fatta mio fratello e mio cugino. C'era un concorso nazionale per entrare in arsenale, seicento posti. Io scrivo e loro mi rispondono di fare i documenti. Tutti in carta da bollo, sei mila lire. Ma quelle seimila lire io me le sono mangiate. Lei che faceva? Seicento posti in tutt'Italia. C'erano prima gli orfani,

Tuttavia l'incontro della maggior parte degli operai con l'Ital- sider non deve essere stato drammatico. E infatti un buon numero di intervistati sottolinea le novità e gli aspetti positivi, e inoltre non va dimenticato che si tratta di una popolazione abituata ad affrontare e superare difficoltà e disagi. Se ciò non fosse vero ben più modesti sarebbero stati i frutti dello sforzo compiuto dall'azienda con l'azione di addestramento. Approfondiremo questo discorso nei prossimi capitoli.

poi i vedovi, poi questi, poi quelli, una 'presa in giro'. Tanto, lo sapevano già chi dovevano assumere. Certo, ad aver la fortuna, quello è un posto statale. Qui siamo parastatali, ma è tutto diverso".

III,14

2.10. - [Nei primi mesi di lavoro all'Italsider] cosa aveva trovato di diverso rispetto a quello che pensava ?				
	Totali %	FUS. %	LAM. %	SER. %
<u>aspetti negativi :</u>				
. faticosità	18,7	25,2	16,6	15,2
. lavoro eccessivamente regolamentato	7,3	5,0	11,2	6,3
. scarsa retribuzione	6,7	7,2	3,3	11,1
. scarse possibilità di carriera	2,3	3,6	2,0	1,4
. rapporti umani insoddisfacenti (specie con i capi)	8,0	13,3	6,6	6,0
. aspetti di "disumanità" dell'azienda	16,7	11,9	14,2	21,2
. (nessuno)	40,3	33,8	46,1	40,8
	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>aspetti positivi:</u>				
. novità degli impianti	15,0	16,4	18,9	11,5
. novità del lavoro	7,7	3,2	8,9	9,4
. buona organizzazione	4,0	3,6	3,3	4,7
. aspetti econ. e di sicurezza	6,7	8,3	4,3	7,0
. varie	8,7	10,8	7,6	8,0
. (nessuno)	57,9	57,7	57,0	59,4
	100,0	100,0	100,0	100,0

6322/67/i

6. - Prima di procedere ad un esame circostanziato delle condizioni di lavoro è necessario valutare attentamente i risultati di una domanda cruciale, che in parte si collega a quella appena sopra riportata ed, inoltre, rispecchia in sintesi la definizione che gli intervistati danno della propria situazione professionale.

Si è chiesto loro se "dopo i primi mesi di lavoro avrebbero accettato un altro posto, egualmente pagato, fuori dall'Italsider". Le risposte (tab. III,15) sono: 23,3 % "sì", 66,7% "no", 10% "non saprei". Si è ripetuta questa domanda facendo riferimento ad oggi ed il 16,7% ha risposto "sì", il 71,0% "no", il 12,3% "non saprei".

Osserviamo in primo luogo che la quota degli operai che pensano alle dimissioni volontarie è andata diminuendo; tuttavia, anche attualmente, troviamo un numero non trascurabile di persone in questa prospettiva. I dati esposti possono essere valutati come normali se teniamo conto della pluralità di elementi che in questa, come in ogni altra azienda, concorrono a collocare una parte dei dipendenti nella condizione di desiderare un altro posto di lavoro; viceversa, possono essere ritenuti significativi se pensiamo alle motivazioni addotte per l'ingresso alla Italsider, all'eccezionalità di questa

ultima nell'economia tarantina e meridionale in genere, ed alla situazione di squilibrio del mercato del lavoro locale (1).

Sempre nella tab. III, 15 troviamo una tendenza assai interessante: tra le risposte positive alla prima domanda prevalgono nettamente gli appartenenti alle "classi" basse e medie, con un gruppo quasi trascurabile nelle "classi" alte (in questo caso dalla 16^a alla 24^a). Oggi, la situazione appare sensibilmente diversa: è diminuito il peso delle "classi" basse e medie ed è marcatamente aumentato

(1) Secondo le rilevazioni della Commissione Lavoro ed Istruzione del Comitato Regionale pugliese per la Programmazione economica si hanno i dati seguenti sulla disoccupazione:

Taranto (provincia): 1963, 14.757; 1964, 17.871; 1965, 13.883.

Puglie (regione) : 1963, 140.496; 1964, 139.246; 1965, 123.604.

A questi ultimi vanno aggiunti i lavoratori in cerca di prima occupazione:

Puglie (regione) : 1963, 27.502; 1964, 30.686; 1965, 20.126.

La Commissione citata stima i dati sulla disoccupazione non del tutto attendibili, dal momento che non tutti i soggetti senza lavoro si iscrivono alle liste dell'Ufficio di collocamento. Va poi ricordato il fenomeno, ancora presente, della sottoccupazione che assume un certo rilievo nel settore agricolo.

quello delle "classi" alte; siamo infatti passati dal 5,7% al 13,8%, e in più va tenuto presente che un 20% circa risulta incerto nella scelta. In concreto sembra che oggi siano predisposti al turnover numerose persone tra le meglio sistemate sul piano salariale e professionale, con una discreta o brillante ascesa compiuta nella gerarchia delle "classi".

Cerchiamo di meglio individuare le caratteristiche di tali soggetti.

Bisogna premettere che il settore di provenienza non pare influire sulla prospettiva di cambiare occupazione; anzi si può osservare una leggera prevalenza di quanti provengono dall'industria rispetto a quanti provengono da altri settori. Anche qui verrebbe smentita l'opinione espressa da dirigenti e leaders sindacali secondo la quale le difficoltà di adattamento di molti operai possono essere fatte risalire alla loro scarsa educazione ed esperienza industriale. La propensione alle dimissioni non appare come un residuo di uno stato d'animo che è venuto formandosi al momento dell'impact : il fatto di essersi sentiti "spaesati" o "a proprio agio" in tale momento non comporta sensibili differenze nelle rispo

ste. Altrettanto risulta per i rapporti stabiliti con il capo-turno, che possono essere più o meno cordiali.

Le correlazioni significative - sempre di rilievo, a volte spiccate - sono tuttavia numerose e le dividiamo in due serie per facilitare l'interpretazione.

Prima serie: sono più disposti al turnover quei soggetti che nel passato avevano pensato di stabilirsi a vivere nel Nord-Italia; che, anche dopo l'assunzione all'Italsider, pensano ancora di spostarsi al Nord (tab. III,16); che con il loro lavoro attuale hanno l'impressione di non "fare qualcosa di importante"; che non ritengono probabile passaggi di "classe" nell'immediato futuro; che, con il salario attuale, non riescono a far fronte alle loro necessità ed a quelle delle persone a carico (e, come vedremo, essi appartengono in primis alle "classi" alte) (tab. III,17); che sono insoddisfatti di come trascorrono il tempo libero.

Seconda serie: sono più inclini alle dimissioni volontarie coloro che giudicano l'Italsider un'azienda come molte altre e non una "tra le prime d'Europa" (tab. III,18); che ritengono l'Italsider un

ambiente nel quale, quando qualcosa va male, rischiano solo o prevalentemente gli operai e non tutti (tab. III,19); che valutano i dirigenti come persone che "chiedono l'impossibile" alla manodopera; che sentono il peso della disciplina, del controllo dei capi, degli orari rigidi piuttosto che il peso della fatica (e in questo sono in contrasto con la maggioranza dei loro compagni) (tab. III,20); che sostengono la particolare pericolosità del lavoro all'Italsider (ed anche in questo caso non concordano con l'opinione dei più che giudicano l'azienda come un ambiente con i rischi normali della produzione siderurgica) (tab. III,20), che, infine, denunciano lo scarso spirito di solidarietà degli operai Italsider.

Da questi elementi si può supporre che vi siano due tipi di persone che sono potenzialmente nella prospettiva di lasciare l'azienda.

Da una parte - richiamando i dati della prima serie - ritroviamo soggetti con una spiccata tendenza alla mobilità, con un'alta considerazione delle proprie possibilità, con aspirazioni dinamiche. Essi, nella situazione attuale, anche se non hanno ragioni sufficienti per sentirsi frustrati, ritengono di essere sacrifica-

ti e di non poter contare su sicuri miglioramenti in futuro. La loro situazione aziendale è collegata ad un distacco nei confronti dell'ambiente; l'una e l'altra cosa li porta ad assumere come desiderabile il trasferimento in zone ritenute più ricche di opportunità e di gratificazioni. Tra questi soggetti gli appartenenti alle "classi" alte che condividono l'orientamento alla mobilità si differenziano dall'atteggiamento normale dei loro compagni di pari livello, i quali, come sappiamo, non manifestano maggiori inclinazioni di altri nel pensare di trasferirsi al Nord, prima o dopo la assunzione all'Italsider. Tuttavia le aspirazioni di questa minoranza di operai specializzati richiamano uno stato d'animo analogo nei capi-turno.

Se valutiamo i dati della seconda serie possiamo ipotizzare la presenza di persone ben diversamente motivate. In esse non riscontriamo apertamente una vocazione all'ascesa professionale ed il desiderio di scegliere un ambiente più aperto, più moderno; esse, invece, si caratterizzano per la definizione negativa della situazione Italsider, perché sottolineano le difficoltà che incontrano gli operai, per il fatto che respingono l'immagine dell'Italsider come

azienda da primato. Costoro - anche se forse non possono essere semplicemente definiti "disadattati" - rivelano esperienze infelici vissute nell'ambiente di lavoro, sono meno dotati di altri di capacità di adattamento, hanno sperimentato un forte scarto fra le aspettative progettate ed i risultati conseguiti (1).

(1) Riportiamo alcune affermazioni di soggetti "disadattati", i quali descrivono la situazione in modo amaro, drammatico e persino ironico :

"Ma siamo d'accordo che se riesco a fare un po' di soldi, mi compro di nuovo un camioncino e mi metto per conto mio. Tanto peggio di così non si può stare".

"Una cosa che mi trattiene dal licenziarmi ora, è che voglio finire il campionato di calcio, che è l'unica cosa bella che l'Italsider mi ha dato".

"Mia moglie non è contenta che io lasci il lavoro; nel Meridione le donne hanno il pallino del posto fisso; per lei, piova o nevichi, l'Italsider c'è sempre. Per le donne di Taranto, l'Italsider è solo fiori, la vedono alla TV e non sanno niente di quello che succede".

"E quando io racconto quello che accade, loro mi chiedono : 'Se è così brutto, perché non te ne vai ?'.

Io me ne andrei di corsa, ma dove ? Sto cercando qualcosa, ma finora niente. Solo alla Shell potrebbe esserci qualche possibilità, ma per entrare occorre essere disoccupati da almeno sei mesi. E mi conviene licenziarmi, stare sei mesi senza far niente, a rischio che non ti prendono ? Per questo rimango; ormai, lavoro per la famiglia, per i bambini".

"Sotto la forza la ragione non conta. E non è che io abbia paura, perché se ho ragione, ho ragione e quello che penso lo dico a chiunque;

./.

Sulla base di questi dati non possiamo spingerci oltre e dimostrare con certezza la validità del ragionamento appena fatto; probabilmente, la distinzione fra soggetti con vocazione alla mobilità e soggetti scontenti o delusi non è così rigida nella realtà effettiva. Tuttavia - come vedremo nel seguito della nostra esposizione - sappiamo per certo che non pochi intervistati delle classi "alte" manifestano in numerosi casi atteggiamenti più critici e me

anche un capo lo mando a farsi benedire! Mi licenzino pure, tanto un posto da autista lo trovo sempre".

"Voglio cambiare non perché non mi piaccia il lavoro, ma per una questione di principio: ogni uomo vuole progredire; invece, mi toccherà di fare questa vita fino alla pensione. Dopo che il 'siderurgico' l'ho visto nascere. Eravamo noi a portare tutti i pezzi che hanno montato. A quei tempi si lavorava bene, eravamo in pochi. Ora al reparto saremo una sessantina, siamo troppi e si creano le preferenze. E quando uno ha dei protettori alle spalle, può fare quello che vuole, tanto non lo puniscono".

"Sono arrivato ad un punto che non so se ce la farò più ad andare avanti. Un giorno che proprio non ne potevo più ho anche tentato il suicidio gettandomi nel forno, ma mi hanno fermato. Certe volte mi viene da piangere a vedere come mi sono ridotto. Se penso a come stavo nella marina mercantile ed a quello che guadagnavo, al rispetto che avevano per me, c'è da disperarsi. Se non fosse per i figli, avrei fatto non so nemmeno io cosa contro qualcuno di questi signori che comandano, avrei detto tutto quello che penso di loro e poi me ne sarei tornato a navigare. Ad ogni buon conto conservo ancora il libretto di navigazione: non si sa mai".

no ottimistici rispetto alla media; d'altra parte sappiamo anche che - nei confronti dei molti quesiti posti - c'è sempre una certa quota di soggetti che fornisce risposte negative, pessimiste, depressive. Costoro spesso coincidono con quanti ritengono possibile abbandonare l'Italsider anche senza poter conseguire vantaggi immediati.

Come elemento di sfondo dell'argomento ora trattato va ricordato che l'86,3% degli intervistati afferma che, se l'Arsenale militare locale cercasse manodopera "molti operai dell'Italsider farebbero do manda di assunzione" (dom. 8.2). Le differenze fra le varie classi sono di scarsissimo peso e neanche influisce la data di assunzione. Le motivazioni addotte per giustificare tale orientamento saranno riprese nel cap. V.

In conclusione i dati esposti rappresentano un punto nevralgico nella economia della ricerca e un passaggio obbligato per comprendere le condizioni ed i problemi del lavoro del IV Centro.

III,15

2.11. - Se dopo i primi mesi le avessero proposto un altro lavoro fuori dall'Italsider - <u>egualmente pagato</u> - lo avrebbe accettato ?				
	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/15 %	classi 16/24 %
SI	23,3	25,2	26,1	5,7
NO	66,7	66,8	62,7	86,9
Non saprei	10,0	8,0	11,2	7,4
	100,0	100,0	100,0	100,0
2.11.bis - E oggi ?				
SI	16,7	19,6	17,4	13,8
NO	71,0	72,0	71,4	67,4
Non saprei	12,3	8,4	11,2	18,8
	100,0	100,0	100,0	100,0

6322/67/i

III,16

2.11.bis - Se oggi <input type="checkbox"/> le proponessero un altro lavoro fuori dall'Italsider - <u>egualmente pagato</u> - lo accetterebbe? <input type="checkbox"/>					
	Totali	1.5. - Adesso che è all'Italsider pensa ancora di stabilirsi al Nord ?			
		si %	no %	qualche volta %	incerto %
SI	16,7	40,0	13,4	16,8	33,3
NO	71,0	54,2	75,2	58,2	33,3
Non saprei	12,3	5,8	11,4	25,0	33,3
	100,0	100,0 (11,7)	100,0 (82,0)	100,0 (4,0)	100,0 (2,3)

III,17

2.11.bis - Se oggi <input type="checkbox"/> le proponessero un altro lavoro fuori dalla Italsider - <u>egualmente pagato</u> - lo accetterebbe? <input type="checkbox"/>				
	Totali		8.3. - Con il suo salario attuale riesce a far fronte alle sue necessità ed a quelle delle persone a suo carico?	
	%	si %	a fatica %	no %
SI	16,7	14,2	10,3	30,7
NO	71,0	78,0	77,2	52,5
Non saprei	12,3	7,8	12,5	16,8
	100,0	100,0 (25,7)	100,0 (48,3)	100,0 (26,0)

6322/67/i

2.11.bis - Se oggi <input type="checkbox"/> le proponessero un altro lavoro fuori dall' <u>I</u> talsider - <u>egualmente pagato</u> - lo accetterebbe? <input type="checkbox"/>				
	Totali	2.8. - Secondo alcuni l'Italsider di Taranto è tra le prime aziende d'Europa; altri invece dico no che... è una grossa azienda ma come parecchie altre in Italia e all'estero.		
		d'accordo con i pri mi %	d'accordo con i secondi %	senza rispo- sta %
SI	16,7	15,4	32,1	25,0
NO	71,0	72,1	60,7	50,0
Non saprei	12,3	12,5	7,2	25,0
	100,0	100,0 (88,7)	100,0 (9,3)	100,0 (2,0)

III,19

2.11.bis - Se oggi <input type="checkbox"/> le proponessero un altro lavoro fuori dalla Italsider - <u>egualmente pagato</u> - lo accetterebbe? <input type="checkbox"/>					
	Totali	3.7. - Qui all'Italsider, quando qualcosa va male, tutti rischiano, anche i dirigenti... oppure ne soffrono prevalentemente gli operai?			
		tutti	solo o prevalen	a seconda	non saprei
	%	%	temente gli ope rai %	dei casi %	%
SI	16,7	10,2	25,2	24,0	0,0
NO	71,0	81,7	61,6	63,0	50,0
Non saprei	12,3	8,1	13,2	13,0	50,0
	100,0	100,0 (45,7)	100,0 (33,0)	100,0 (18,0)	100,0 (3,3)

6322/67/i

2.11.bis - Se oggi <input type="checkbox"/> le proponessero un altro lavoro fuori dalla Italsider - <u>egualmente pagato</u> - lo accetterebbe ? <input type="checkbox"/>								
	Totali	4.12 *				4.19.3. *		
		1^situa zione (fatica) %	2^situa zione (discipl) %	entram be %	incer to %	partic. perico so %	rischi norma li %	non sa- prei %
SI	16,7	13,7	25,0	27,7	9,0	33,8	11,6	16,6
NO	71,0	72,4	69,6	61,1	82,0	56,9	75,3	66,6
Non saprei	12,3	13,8	5,4	11,2	9,0	9,3	13,1	16,6
	100,0	99,9 (65,3)	100,0 (18,7)	100,0 (12,0)	100,0 (4,0)	100,0 (21,7)	100,0 (74,3)	99,8 (4,0)

* A suo giudizio qui all'Italsider ciò che pesa di più è la fatica del lavoro, il caldo, la polvere... oppure pesano di più la disciplina, il controllo dei capi, gli orari rigidi e così via ?

* Lei ritiene che il lavoro all'Italsider sia particolarmente pericoloso oppure che i rischi siano quelli normali di ogni altra azienda siderurgica ?

Cap. IV

ATTEGGIAMENTI VERSO IL SALARIO
ED IL SISTEMA DI RETRIBUZIONE.

* * *

6322/67/i

1. - Gli operai dell'Italsider di Taranto dimostrano una buona conoscenza obiettiva della situazione salariale dell'azienda. Come si vede dalla tabella IV,1, il 41,7% degli intervistati afferma che i salari del IV Centro, globalmente considerati, sono in genere superiori ai salari delle altre aziende della zona tarantina. Questa risposta è fortemente influenzata dalla posizione di "classe"; infatti essa varia dal 29,1% delle "classi" basse al 59,3% delle "classi" alte (in questo caso dalla 16^ alla 24^). Pertanto, pur corrispondendo alla realtà oggettiva (si tenga presente che l'Italsider è una delle poche grandi aziende industriali della zona), il giudizio è significativamente influenzato dalla esperienza personale che comporta, ad esempio, per le "classi" alte, maggiore anzianità aziendale ed istruzione professionale e dunque presuntivamente maggiore conoscenza della situazione salariale dell'ambiente, ma anche in genere un modello di riferimento personale più o meno favorevole, vale a dire un salario più o meno elevato. E' da notare comunque che un 12,7% (quasi totalmente concentrato nelle "classi" basse o medie) ritiene i salari Italsider inferiori agli altri della zona.

Dalle domande successive riguardanti la situazione salariale relativa del IV Centro all'interno dell'Azienda Italsider e la soddisfazione per il salario emerge come opinione molto diffusa - anche tra i dirigenti nonché tra i leaders sindacali - che i salari sono in genere piuttosto modesti. In senso relativo perché Taranto è compresa in una "zona salariale" (la zona extra V) che comporta uno scarto sensibile rispetto alla "zona" nella quale sono compresi gli ambienti industrializzati, come Genova, Milano, Torino. In senso assoluto perché il costo della vita nell'area tarantina è notevolmente aumentato negli ultimi anni e, per molte voci (ad es. lo affitto), non è distante da quello delle città del Nord.

La tab. IV,2 dimostra che questa situazione di svantaggio allo interno dell'azienda Italsider è chiaramente percepita dagli operai tarantini. Infatti il 42,7% (anche in questo caso con andamento nettamente crescente per "classi") denuncia come ragione della inferiorità la "zona salariale", ed è una percentuale piuttosto alta se si tiene conto dell'aspetto "tecnico" della questione. Un altro 19,7% ha ammesso la inferiorità per varie ragioni. Il giudizio più diffuso nei confronti della situazione salariale è dunque quello

che la considera positivamente nei confronti delle altre aziende della zona di Taranto, ma negativamente nei confronti degli altri stabilimenti Italsider.

Una buona conoscenza obiettiva è confermata anche per quanto riguarda la situazione salariale interna. Il 75% degli intervistati ha ammesso che all'Italsider di Taranto "ci sono reparti nei quali i dipendenti sono in genere più pagati" (tab. IV,3). A questi soggetti si è chiesto successivamente di specificare i reparti. Calcolando i totali su 3 risposte (tab. IV,4) appare che l'Acciaieria è ritenuto il reparto più favorito (35,4% delle risposte), seguito dagli Alti Forni (28,0%) e dalla Produzione nastri e lamiera (25,6%). Questa graduatoria corrisponde alla situazione reale della gerarchia salariale e mansionale del IV Centro, se si esclude la divisione Servizi. Infatti, calcolando la media ponderata delle "classi" presenti nei diversi reparti si ottiene come "classe" media dell'Acciaieria 10,12, degli Alti Forni 8,53, della Produzione lamiera 8,02, della Produzione nastri 8,00. Ancor più significativo è che il 44,7% ritenga giuste queste differenze salariali fra i diversi reparti. Questa percentuale varia

nelle diverse divisioni (tab. IV,5) fra il 36,1% della Fusione, che si potrebbe ritenere la più scontenta nonostante quanto detto sopra, ed il 55,4% della divisione Laminazione, ma comunque può essere considerata come uno dei primi indici che mostrano il buon grado di adattamento alla realtà della grande azienda industriale. Gli operai di Taranto sembrano percepire adeguatamente che in una grande azienda esistono reparti che per le loro caratteristiche tecnologiche e per l'importanza che hanno nel ciclo produttivo, richiedono competenze professionali diverse per qualità e quantità, logicamente implicanti differenze salariali.

Come gli operai nella maggioranza non si oppongono ad una certa differenza retributiva fra i reparti, così il 50% di essi (con un andamento quasi costante per "classi") accetta le differenze di retribuzione fra operai e capi definendole ragionevoli. Il 34,7% le giudica invece eccessive. E' interessante confrontare su questo punto i risultati di una domanda simile posta ai capi-turno: il 46% giudica normali le differenze fra salari operai e stipendi dei capi, il 48% le ritiene troppo esigue. Sembrerebbero dunque i capi ad essere maggiormente scontenti del divario di retribuzione fra

essi e gli operai. Per quanto riguarda questi ultimi si può osservare che l'ostilità verso i capi, se si tiene presente l'insoddisfazione salariale piuttosto diffusa, non è molto alta (cfr. il capitolo VI) e che anche qui emerge un buon adattamento agli aspetti gerarchici dell'organizzazione industriale.

3.1. - Qui all'Italsider i salari sono in genere superiori od inferiori rispetto a quelli delle altre aziende della zona?				
	Totali	classi 1/7	classi 8/15	classi 16/24
	%	%	%	%
. superiori	41,7	29,1	43,7	59,3
. inferiori	12,7	17,9	12,7	2,4
. uguali	29,7	36,2	28,7	24,3
. non so e S.R.	16,0	16,8	14,9	14,0
	100,1	100,0	100,0	100,0

IV,2

3.1.1. - E rispetto ad altre aziende siderurgiche italiane, come Conigliano o Bagnoli ?				
	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/15 %	classi 16/24 %
. superiori	3,7	4,0	2,7	8,1
. inferiori per la "zo- na" salaria- le	42,7	32,9	44,2	56,9
. inferiori per altro	19,7	17,9	21,7	13,8
. uguali	8,7	14,8	5,9	10,5
. non so e S.R.	25,3	30,4	25,5	10,7
	100,1	100,0	100,0	100,0

6322/67/i

3.4. - Qui all'Italsider ci sono reparti nei quali i dipendenti sono in genere più pagati ?				
	Totali %	Fusione %	Laminazione %	Servizi %
. SI	75,0	71,1	75,0	77,3
. NO	13,0	18,7	12,9	10,1
. Non so	12,0	10,2	12,1	12,6
	100,0	100,0	100,0	100,0

IV,4

3.4.1. - [Se "si" alla 3.4] Quali sono tali reparti ?				
	Totali 1 [^] risposta %	Totali 2 [^] risposta %	Totali 3 [^] risposta %	Totale generale %
.Cokeria	4,0	4,3	3,3	11,6
.Alti Forni	10,0	13,7	4,3	28,0
.Acciaieria	21,7	12,0	1,7	35,4
.Prod. na- stri e lamiere	14,3	8,0	3,3	25,6
.Tubificio	7,3	4,3	2,3	13,9
.Manuten- zione	5,3	2,0	0,3	7,6
.Servizi vari	4,0	2,0	0,3	6,3
.Produzio- ne	2,7	1,3	0,3	4,3
.Non so e S.R.	5,7	-	-	5,7
	75,0	47,6	15,8	138,4

6322/67/i

3.4.2. - <input type="checkbox"/> Se "si" alla 3.4 <input type="checkbox"/> Lei ritiene giuste queste differenze ?				
	Totali	Fusione	Lamina- zione	Servizi
	%	%	%	%
. SI	44,7	36,1	55,4	42,5
. NO	24,3	27,8	15,2	28,3
. dubbioso e S.R.	6,0	8,3	6,6	5,6
	75,0	72,2	77,2	76,4

2. - Il problema del salario e della conseguente soddisfazione salariale, importante per tutti e drammatico per alcuni, non esaurisce certo i problemi che gli operai dell'Italsider di Taranto si attribuiscono. Dal capitolo precedente e da quelli che seguiranno si può osservare come esistono altre preoccupazioni ricorrenti: prime fra tutte quelle della sicurezza e quelle delle condizioni di prestazione dell'attività lavorativa; tuttavia la situazione retributiva non rappresenta mai un elemento marginale nel giudizio degli intervistati.

L'attesa di un salario più elevato al momento dell'entrata alla Italsider non sembra essersi manifestata in forma generalizzata ma è stata comunque abbastanza diffusa (50,3%). Essa forse non ha generato decise frustrazioni, dato il parziale soddisfacimento di altre aspettative come quelle della sicurezza, ma ha provocato certamente forti delusioni. Si deve ricordare infatti che l'inizio del lavoro all'Italsider ha coinciso con l'aumento dei prezzi dei beni di consumo e degli affitti nella città di Taranto. Sull'esistenza di queste delusioni si trovano d'accordo anche i leaders sindacali intervistati; fra loro qualcuno ha rilevato però che

va fatta una eccezione per quei pochi operai provenienti direttamente dall'agricoltura e per i quali sicuramente delusione non c'è stata.

Alla domanda specifica richiedente un giudizio sulla attuale soddisfazione salariale il 20,7% (con andamento decrescente per "classi") si è dichiarato soddisfatto, il 24,3% abbastanza soddisfatto, il 52,7% (crescente per "classi") insoddisfatto.

L'andamento per "classi" - apparentemente sorprendente - può essere spiegato adducendo le maggiori aspettative ed esigenze degli operai specializzati, quasi sempre coincidenti con una maggiore anzianità aziendale, e tenendo conto del fatto che nelle "classi" basse è molto sensibile la presenza dei giovani neo-assunti per i quali è stata al momento realizzata l'aspirazione fondamentale: quella di trovare una occupazione sicura.

Tuttavia va ricordato che le differenze salariali all'interno dell'ordinamento per "classi" ottenuto col metodo della valutazione delle mansioni non sono molto elevate. Ad esempio, tra la "classe" 5[^], operaio comune, e la "classe" 16[^], operaio specializzato, si trova uno scarto di sole 15.000 lire circa mensili: in pratica la col

locazione fra le posizioni più elevate non comporta un salario notevolmente superiore alla media ed a quello delle posizioni più basse.

La soddisfazione salariale, come si vede dalla IV,6 è nettamente influenzata da alcuni elementi obiettivi come la residenza e la composizione della famiglia. Più insoddisfatti risultano coloro che abitano in Taranto e che sono sposati con o senza figli (1).

Il giudizio dei capi-turno sui salari dell'Italsider non è nel complesso molto lontano da quello degli operai: il 64% dei capi-turno giudica inadeguati i salari, il 34% li ritiene adeguati. Comun-

(1) Ecco come esprimono la loro insoddisfazione alcuni "disadattati" :

"...Ci dovrebbero pagare come a Milano, perché la vita è cara anche qui. Ora io pago 32 mila lire di affitto per due stanze, ne prendo ottanta, e devo fare le cambiali. Sono stati fatti scioperi per avere aumenti di salario, ma finora abbiamo ottenuto molto poco: abbiamo il nuovo contratto, ma subito ci hanno aumentato le trattenute.."

"...Siamo costretti a fare straordinari perché, con l'affitto che pago, 25.000 lire al mese, e con la vita che costa così cara a Taranto, uno non ce la fa a vivere. Ed io sto meglio di altri che pagano di più d'affitto. Per fortuna che la direzione ci permette di fare gli straordinari anche quando siamo in "festone". Magari ci manda in un altro posto".

"...A me basterebbero 50.000 lire di stipendio in più: mi comprerei la casa senza buttarne via ogni mese 25.000 a fondo perduto per lo

que, il giudizio dei capi sul salario operai non implica un atteggiamento globalmente critico circa la condizione operaia all'Italsider di Taranto.

Quanto rilevato sopra è confermato dalle risposte alla domanda 8.3 richiedente un giudizio sul rapporto salari-bisogni. Solo il 25,7% (anche qui con andamento decrescente per "classi") ha ammesso di riuscire con il salario attuale a "fare fronte alle sue necessità ed a quelle delle persone a suo carico"; il 26% ha dato una risposta decisamente negativa; il 48,3% ha ammesso di riuscirci solo con difficoltà. Anche in questo caso il giudizio è influenzato dalla zona di residenza e dallo stato familiare (tab. IV,7).

A questo punto è opportuno richiamarsi ad una osservazione che verrà approfondita nei capitoli successivi, cioè questa: gli ope-

affitto. Ma la nostra direzione ha fatto i calcoli così: ogni operaio ha bisogno di tante proteine e calorie al giorno uguale a L.200= di carne, più L. 50/= di legumi etc.; insomma totale L. 40.000 per mangiare più 60.000 per vivere, cioè pagare la casa, provvedere ai figli, alla moglie e vestirsi. Secondo loro per uno che sa amministrare bene ce n'è d'avanzo".

rai dell'Italsider di Taranto negli atteggiamenti verso la propria condizione lavorativa quasi sempre riescono a scindere il giudizio salariale da quello professionale, il giudizio riguardante la retribuzione della propria prestazione da quello riguardante gli aspetti tecnico-professionali della stessa. Una spiegazione di questo, certamente non la sola, potrebbe derivare dal fatto che l'insoddisfazione salariale piuttosto che dal rapporto salario-rendimento e capacità tecnico-professionali sembra aver origine, come del resto era abbastanza lecito attendersi, dal rapporto salari-bisogni. Questa constatazione nasce considerando la scarsa significatività degli incroci della 3.3. con domande attinenti alla soddisfazione professionale confrontata con l'ampia significatività dell'incrocio con la domanda 8.3 (tab. IV,8). Da quest'ultima tabella emerge chiarissimo il nesso salario-bisogni.

3.3. - Oggi Lei è soddisfatto del suo salario ?					
	Totali	classi 1/7	classi 8/11	classi 12/24	residen- ti a Ta- ranto
	%	%	%	%	%
soddisfatto	20,7	25,0	20,6	17,0	17,4
abbastanza soddisfat- to	24,3	29,6	21,4	23,0	22,8
insoddisfat- to	52,7	42,8	56,0	57,1	57,0
molto in- soddisf.	2,3	2,6	2,0	2,9	2,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (61,3)
segue 3.3					
	residenti fuori Ta- ranto	non coniug.	coniug. senza figli	coniug. con 2 figli	coniug.con + di 2 fi- gli
	%	%	%	%	%
soddisfatto	25,8	32,4	5,0	19,4	14,6
abbastanza soddisfat.	26,6	22,3	28,3	23,4	28,0
insoddisf.	45,7	42,1	61,6	56,0	54,1
molto in- soddisf.	1,9	3,2	5,1	1,2	3,3
	100,0 (38,7)	100,0 (23,7)	100,0 (6,0)	100,0 (50,0)	100,0 (20,3)

IV,7

8.3. - Con il salario attuale, riesce a far fronte alle sue necessità ed a quelle delle persone a suo carico ?						
	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %	residenti a Taranto %	residenti fuori Ta- ranto %
SI	25,7	32,0	27,0	20,1	18,2	37,5
NO	26,0	26,4	26,7	24,6	30,8	18,5
a fa- tica	48,3	41,6	46,3	55,3	51,0	44,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (61,3)	100,0 (38,7)

segue 8.3.

	non coniugato %	coniugato senza fi- gli %	coniugato con 2 figli: %	coniug.con + di 2 fi- gli %
SI	57,9	11,2	18,8	9,9
NO	19,8	33,3	28,6	24,6
a fatica	22,3	55,5	52,6	65,5
	100,0 (23,7)	100,0 (6,0)	100,0 (50,0)	100,0 (20,3)

6322/67/i

8.3. - Con il salario attuale, riesce a fare fronte alle sue necessità ed a quelle delle persone a suo carico ?					
	Totali	3.3. - Oggi Lei è soddisfatto del suo salario ?			
		soddisfatto	abbast.soddi- sfatto	insoddi - sfatto	molto in- soddisfat.
	%	%	%	%	%
SI	25,7	54,8	32,8	12,0	-
NO	26,0	8,0	20,5	34,8	42,8
a fa- tica	48,3	37,0	46,5	53,1	57,2
	100,0	100,0 (20,7)	100,0 (24,3)	100,0 (52,7)	100,0 (2,3)

3. - Un buon adattamento al lavoro industriale, una buona "mentalità" industriale, potremmo dire, emerge anche per quanto riguarda i criteri retributivi determinanti la gerarchia salariale. Il 45,7% degli intervistati dichiara che "deve essere pagato meglio l'operaio che ha più responsabilità", il 21,0% "quello che ha più istruzione professionale", appena il 12,7% "quello che fa un lavoro più faticoso". Come si vede, nonostante la fatica sia l'elemento più preoccupante della loro condizione lavorativa (apparirà nei capitoli successivi) l'operaio della Italsider di Taranto pone davanti ad essa la responsabilità e l'istruzione professionale come criteri per la determinazione dei salari. L'andamento per "classi" ci suggerisce quale significato abbiano queste affermazioni (tab.IV,9): l'andamento fortemente decrescente per "classi" della preferenza per la responsabilità e quello invece crescente della preferenza per l'istruzione professionale potrebbero significare la presenza di due diversi modelli di riferimento. Nel caso della responsabilità il modello sarebbe l'azienda siderurgica nel suo complesso, dove anche un lavoro umile può essere considerato soggettivamente di responsabilità; nel caso dell'istruzione professionale il modello

potrebbe essere la propria condizione personale, le proprie effettive capacità tecnico-professionali.

Anche per i capi-turno non è la fatica che determina quale deve essere l'operaio meglio retribuito (appena il 14%), bensì la responsabilità (il 72%); solo un capo ha scelto l'istruzione professionale. E' chiaro che in questo caso la responsabilità ha per i capi diverso significato che per gli operai. Infatti, se avesse lo stesso significato le risposte delle "classi" alte avrebbero dovuto essere più vicine a quelle dei capi, e invece questo non avviene. Probabilmente i capi conglobano nella responsabilità l'istruzione professionale, in modo che la prima acquista un significato meno generico e meno soggettivo.

Questa buona percezione dei criteri di fissazione dei salari, in dice di un buon adattamento alla organizzazione industriale, non sembra essere invalidata da una successiva domanda riguardante chi deve stabilire i salari. Risulta certo piuttosto alta (41,7%) la preferenza per un salario "stabilito dal capo che vede concretamente il lavoro di ciascuno", anche se il 50,3% ritiene che il salario dovrebbe essere stabilito, su criteri generali ed obiettivi, dalla direzione

ne del personale. Ma questa preferenza per una relazione di tipo primario (il salario stabilito dal capo) non sembra denunciare "mentalità paternalistica" o un rifiuto all'organizzazione industriale, dato che l'andamento decrescente per "classi" è molto sfumato e l'incrocio con i settori di provenienza non è grandemente significativo se non per quei pochi provenienti dall'agricoltura (in questo caso il 71,4% preferisce il salario stabilito dal capo). Essa invece è in relazione con l'atteggiamento verso il metodo della valutazione delle mansioni, pertanto sembra denunciare più che una resistenza alla organizzazione aziendale una certa insofferenza per il sistema retributivo vigente all'Italsider, ritenuto solo nominalmente moderno ed obiettivo.

3.5. - Secondo Lei deve essere pagato meglio :				
	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/15 %	classi 16/24 %
. l'operaio che ha più responsabilità	45,7	49,6	46,3	34,9
. quello che fa un lavoro più faticoso	12,7	10,4	14,2	8,1
. quello che ha più istruzione profes- sionale	21,0	18,8	19,6	32,5
. in modo uguale	18,0	20,0	17,4	16,2
. non saprei o S.R.	2,7	1,2	2,5	8,3
	100,1	100,0	100,0	100,0

IV,10

3.11. - Secondo Lei il salario degli operai andrebbe stabilito dal capo che vede concretamente il lavoro di ciascuno oppure dalla direzione del personale sulla base di criteri generali e obiettivi ?							
	Totali	classi 1/7	classi 8/15	classi 16/24	3.9.- Vorrei il suo parere sul sistema delle "piazze" / valutazione delle mansioni /		
					a) *	b)	non so
	%	%	%	%	%	%	%
Dal capo	41,7	42,8	42,1	38,2	35,1	47,1	53,3
Dalla Direzione Personale	50,3	52,0	48,4	56,9	60,0	40,7	46,7
Incerti o S.R.	8,0	5,2	9,5	4,9	4,9	12,2	-
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (48,3)	100,0 (46,7)	100,0 (5,0)

- * a) "è un sistema che, pur non essendo perfetto, permette di stabilire i salari in base al lavoro svolto e senza preferenze per nessuno"
- b) "è un sistema che vuole essere moderno ma in realtà non valuta come dovrebbe il lavoro svolto e non impedisce preferenze per qualcuno".

6322/67/i

4. - Il metodo di retribuzione in funzione all'Italsider, il metodo dell'analisi e valutazione delle mansioni, presenta per gli operai notevoli difficoltà di comprensione. Appena il 17% infatti è stato in grado di descrivere esattamente il metodo della job evaluation, il 48,7% ha fatto riferimento ad alcune situazioni di fatto (come le "classi", le "piazze" ecc.), ben il 34,3% non ha saputo descrivere il metodo o ha dato risposte errate. Esplicitamente, inoltre, il 36% ha ammesso che tale metodo è "troppo complicato e difficile da capire". Non essendovi legame, peraltro, fra la capacità di descrizione e la ammissione della difficoltà di comprensione, si può ritenere che con quest'ultima affermazione si è voluto dare soprattutto un giudizio di valore sulla "job" nel suo complesso, forse una ammissione della assenza di controllo che su di essa hanno i singoli operai (1).

(1) E' diffusa anche una certa insofferenza per l'incomprensibilità della busta paga. Si cfr. questi brani dalle interviste ai "disadattati":

."La busta paga è incomprensibile; cambiano sempre le voci e non riesco mai a sapere quanto prendo all'ora e quali sono le percentuali di trattenuta. Da 3 mesi reclamo per 10 ore di ferie che mi mancano, ma nell'organizzazione di questa ditta se si fa un errore di paga ai
./.

Sull'atteggiamento generale verso la job evaluation il gruppo operaio si spacca nettamente (IV,11): il 48,3% (in misura maggiore nelle "classi" alte, e fra i meno insoddisfatti del loro salario) la giudica "un sistema che, pur non essendo perfetto, permette di stabilire i salari in base al lavoro svolto e senza preferenze per nessuno"; il 46,7% la giudica invece "un sistema che vuole essere moderno ma in realtà non valuta come dovrebbe il lavoro svolto e non impedisce preferenze per qualcuno" (1).

Sono stati espressi in seguito alcuni giudizi particolari. I

danni dell'operaio e questi non se ne accorge la cosa passa sotto-banco...".

"...Dissi anche che la busta paga non era chiara e invece dovrebbe essere alla portata sia dell'intellettuale che del deficiente. Proposi anche una busta modello; non so se ne hanno tenuto conto...".

(1) Rappresentativa di questo atteggiamento è la seguente frase di un "disadattato" :

"...Prima di essere assunto il sig. M.... ci fece per un mese la spiegazione della "job evaluation". Ci ha convinto perché non conoscevamo l'"andazzo" dello stabilimento, ma arrivati sul lavoro abbiamo capito che l'azienda non è in grado di giudicare e quel sistema funziona male...".

più positivi riguardano gli aspetti connessi alla sicurezza del salario garantita dalla "job" (84,3%, costante per "classi") e alla certezza di conoscenza del compito lavorativo (73,0%, inferiore nelle "classi" basse). I più negativi sono legati alla dipendenza dal capo (il 40% afferma che questo metodo "non permette di essere più indipendenti dal capo") ed alla carriera operaia (il 42,7% ritiene che con la job evaluation "diventa difficile migliorare la posizione in azienda"). Quest'ultima risposta potrebbe dimostrare una certa insofferenza per una azienda troppo burocratizzata nella quale può essere difficile la carriera individuale. Inoltre l'andamento nettamente crescente per "classi" (36% nelle basse, 41,4% nelle medie, 49,2% nelle alte) ci dice che la sfiducia nella carriera aumenta all'aumentare della classe e che probabilmente agisce un certo sentimento di disagio nel vedere la propria carriera esattamente codificata in un sistema che non permette il formarsi di aspettative di tipo illusorio, disagio che sempre più si fa pressante man mano che ci si avvicina al vertice della scala.

Per quanto riguarda i rapporti con il capo se il 46,3% di risposte positive significasse realmente che con il metodo in vigore

l'operaio è molto più indipendente dal capo nelle relazioni interne aziendali, nell'incrocio con la domanda 3.12.1 (tab. IV,12) questa percentuale dovrebbe essere inferiore fra coloro che affermano di rivolgersi al capo quando la "classe" assegnata non corrisponde al lavoro svolto ed invece è superiore (52,2%). Lo stesso dovrebbe accadere nell'incrocio con la 5.1.6. (tab. IV,13), ed invece amenta fra quanti dichiarano che in caso di passaggi di classe possono contare sul capo-turno. Da questa analisi innanzitutto, comincia ad emergere il ruolo fondamentale di questa figura nei rapporti interni, ed inoltre si è portati ad interpretare le risposte alla domanda sulla dipendenza dal capo come coinvolgenti un giudizio di valore sul comportamento del capo-turno nelle questioni relative alla valutazione delle mansioni. Così le risposte positive, vale a dire quelle che si rifanno ad una maggiore indipendenza dal capo, comporterebbero più che altro un apprezzamento per l'intervento obiiettivo del capo-turno, già attuato o solo possibile.

Da tutto ciò appare che il metodo di retribuzione fondato sulla analisi e valutazione delle mansioni non sembra essere vissuto dai lavoratori dell'Italsider di Taranto come una conquista, come

uno strumento di salvaguardia degli interessi operai, anche se per molti l'aver lavorato in una grande industria solo con questo metodo retributivo può aver favorito l'adattamento ad esso almeno per l'assenza di altri modelli di confronto. Esso è invece recepito a fondo nei suoi aspetti legati alla sicurezza del salario ed alla certezza della mansione, aspetti che risultano derivati da quella generale aspirazione alla sicurezza che abbiamo descritto nel capitolo precedente nelle sue dinamiche fondamentali.

IV,11

3.9. - Vorrei il suo parere sul sistema delle "piazze" [valutazione delle mansioni]

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %	Fusione %	Lamina zione %	Servizi %
a) *	48,3	43,9	43,8	57,2	43,3	49,8	50,5
b)	46,7	48,9	50,1	41,0	50,9	45,5	44,9
non so o S.R.	5,0	7,2	6,1	1,8	5,8	4,7	4,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* a) vedi pag. 159

b)

6322/67/i

3.10.3. - Il sistema di retribuzione Italsider vi permette di essere più indipendente dal capo							
	Totali	3.12.1.- Quando un operaio ritiene che la classe che gli è stata assegnata non corrisponde al suo lavoro effettivo, a chi si rivolge ?					
		capo- turno	C.I. o Co- mitato Pa- ritetico	capo re- parto o dirigen.	Ufficio Persona- le	Sinda- cato	Altri o S. R.
	%	%	%	%	%	%	%
d'accor- do	46,3	52,2	41,9	53,4	42,1	33,3	33,3
no	40,0	36,3	43,3	37,2	21,0	66,7	66,7
incerto o S.R.	13,7	11,5	14,8	9,4	36,9	-	-
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		(29,7)	(45,3)	(14,0)	(6,3)	(2,0)	(2,7)

IV,13

3.10.3. - Il sistema di retribuzione Italsider vi permette di essere più indipendente dal capo ?								
	Totali	5.1.6. - Per passaggi di classe, trasferimenti, Lei su chi può contare ?						
		capo- turno	capo- set- tore	capo- se- zione	Direz. Pers.	C.I.	Nessu- no	Altri
		%	%	%	%	%	%	%
d'accor- do	46,3	47,9	47,4	56,2	39,2	54,5	42,8	20,0
no	40,0	38,0	42,1	37,5	39,2	45,5	38,9	80,0
incerto o S.R.	13,7	14,1	10,5	6,3	21,6	-	18,3	-
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		(40,3)	(6,3)	(10,7)	(9,3)	(3,7)	(25,7)	(3,3)

6322/67/i

5. - Passiamo ora ad esaminare il problema delle procedure interne relative alle questioni salariali, in special modo a quelle attinenti ad errate o contestate assegnazioni di "classe" o a mancate corrispondenze fra "classe" e mansione effettivamente svolta.

La maggioranza degli operai si dimostra piuttosto pessimista riguardo alle possibilità di modifica di certe assegnazioni di "classe" ritenute errate. Il 54,3% infatti giudica difficile, quando un lavoro è stato valutato male, correggere l'errore, ad esempio, modificando la "classe". Il 32% invece si dichiara ottimista.

Questo giudizio è legato a quello sulla Commissione Interna, vale a dire i pessimisti verso le possibilità di modifica della classe aumentano fra quanti ritengono che la "C.I. non abbia difeso bene gli interessi degli operai".

Per quanto riguarda le procedure di revisione attuate singolarmente, il 45,3% afferma che "quando un operaio ritiene che la classe assegnata non corrisponde al suo lavoro effettivo" si rivolge alla C.I. od al Comitato Paritetico, il 29,7% si rivolge invece al capoturno. Il pessimismo diminuisce sull'esito di questi reclami; infatti solo il 19,7% ritiene che non vi siano buone probabilità di

ottenere soddisfazione alla propria richiesta", il 24,7% giudica queste possibilità scarse, il 43,7% buone; nel complesso le "classi" medie si rivelano più pessimiste. Il legame fra questa domanda e quella precedente riguardante le difficoltà di modifica delle "classi" è chiaro, come si può vedere dalla IV,16.

A questo punto resta da stabilire quale è la procedura di rapporti ritenuta più importante, e più gratificante, dagli operai. Secondo quanto detto sopra il rapporto più importante sembrerebbe quello operai-C.I. o C.P., seguito da quello operai-capoturno. Questa osservazione appare però modificata da un esame attento della tab. IV,14. In essa si vede che aumenta la percentuale di coloro che ammettono di rivolgersi alla C.I., proprio nel gruppo che esprime verso di essa e la sua opera un giudizio negativo. Inoltre la IV,16 ci mostra che i pessimisti riguardo alle probabilità di ottenere successo alla richiesta di modifica aumentano notevolmente fra i critici della C.I.. Tutto ciò suggerisce che il canale C.I.-operai è il più usato, ma forse non il più gratificante, non quello che garantisce maggiormente la soddisfazione del reclamo. E' la IV,15 a confermare questa impressione, mostrandoci che tenden-

zialmente ha più probabilità di successo il rapporto diretto con il capo-turno che non quello con la Commissione Interna. Bisogna ricordare inoltre che ad una successiva domanda così formulata: "Per passaggi di classe, trasferimenti ed altre agevolazioni su chi può contare?", il 40,3% ha ammesso di poter contare sul capoturno, solo il 3,7% sulla Commissione Interna. Dall'incrocio di questa domanda con la 3.12.1, risulta che un significativo 17% afferma di rivolgersi alla C.I. ma di poter "contare" sul capo-turno.

Come si è visto, nelle procedure interne relative alle questioni salariali il ruolo del capo-turno spicca in tutta la sua importanza, ed è vissuto dagli operai come realmente in grado di mutare, o migliorare, la posizione nella struttura retributiva. La C.I. appare più come l'auditrice dei reclami e la "palestra" delle rivendicazioni operaie, che come una efficace organizzatrice delle vertenze individuali relative alla valutazione delle mansioni. Non bisogna però dimenticare che mentre per il capo-turno il modificare una "classe" può essere un fatto armonico nella sua posizione e nei rapporti con le altre posizioni, per la Commissione Interna è sempre un fatto di tensione, di contestazione,

IV,14

3.12.1. - Quando un operaio ritiene che la classe che gli è stata assegnata non corrisponde al suo lavoro effettivo, a chi si rivolge ?							
	Totali	classi	classi	classi	7.7.- Lei pensa che la C.I. Italsider abbia difeso bene gli interessi operai?		
		1/7	8/15	16/24	si	no	incerti o S.R.
	%	%	%	%	%	%	%
capo- turno	29,7	44,0	23,8	30,1	26,3	29,6	38,2
C.I. o Comitato Parit.	45,3	33,6	51,5	38,2	43,0	52,6	20,6
capo re- parto o dirig.	14,0	9,2	15,9	13,8	12,3	13,1	26,5
Uff. Per- sonale	6,3	6,4	6,1	8,1	10,5	1,9	11,7
Sindaca- to	2,0	1,2	1,0	8,1	3,5	1,3	-
Altri o S.R.	2,7	5,6	1,7	1,7	4,4	1,5	3,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (38,0)	100,0 (50,7)	100,0 (11,3)

6322/67/i

3.12.2. - In tal caso ritiene che vi siano buone probabilità di ottenere soddisfazione alla propria richiesta ?							
	Totali	3.12.1. - Quando un operaio ritiene che la classe che gli è stata assegnata non corrisponde al suo lavoro effettivo, a chi si rivolge ?					
		capo turno	C.I. o Comit. Par.	capo reparto o dirig.	Ufficio Person.	Sindacato	Altri o S.R.
	%	%	%	%	%	%	%
SI	43,7	52,2	36,7	44,1	57,8	66,6	33,3
NO	19,7	17,0	23,5	16,2	5,2	16,6	33,3
scarse	24,7	18,1	30,8	20,9	31,6	-	16,7
non so o S.R.	12,0	12,7	9,0	18,8	5,4	16,8	16,7
	100,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		(29,7)	(45,3)	(14,0)	(6,3)	(2,0)	(2,7)

IV,16

3.12.2. - In tal caso ritiene che vi siano buone probabilità di ottenere soddisfazione alla propria richiesta ?							
	Totali	3.12.- Quando un lavoro è stato valutato male è facile o no modificare la classe ?			7.7.- Lei pensa che la C.I. Italsider abbia difeso bene gli interessi operai ?		
		è facile	è difficile	incerto o S.R.	sì	no	incerti
		%	%	%	%	%	%
SI	43,7	61,4	29,2	61,5	57,9	33,5	44,1
NO	19,7	7,2	28,6	10,2	11,4	28,2	11,7
scarse	24,7	19,7	29,8	15,4	17,5	30,2	26,5
non so o S.R.	12,0	11,7	12,4	12,9	13,2	8,1	17,7
	100,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		(32,0)	(54,3)	(13,7)	(38,0)	(50,7)	(11,3)

6322/67/i

6. - Gli operai intervistati hanno mostrato di possedere una discreta conoscenza della distribuzione del potere decisionale all'interno dell'Italsider, ed all'esterno per quanto la riguarda. Richiesti infatti di attribuire a qualche organo la facoltà di decisione su certi problemi cruciali riguardanti le retribuzioni e le condizioni di lavoro, hanno dato risposte piuttosto realistiche (tab. IV, 17). Il 47,7% ritiene che è il capo-turno a poter decidere un passaggio di categoria od una promozione. Per un aumento generale dei salari nell'azienda il 42,7% indica la direzione di Taranto, il 30,7% la direzione generale di Genova. Dalla prima dipende anche, per la maggioranza, un aumento degli incentivi (57,7%). La Direzione di Taranto è ritenuta inoltre quella che può decidere un miglioramento nelle condizioni di lavoro (51,3%). Da questo insieme di indicazioni si possono trarre soprattutto due osservazioni: a) alla direzione generale di Genova viene attribuito buona parte del potere di decisione riguardante le questioni salariali. Gli operai di Taranto sembrano percepire abbastanza bene che il IV Centro è solo uno stabilimento di una grande impresa; b) l'Italsider non è vis-suta come facente parte di un gruppo molto più vasto (si veda lo

scarsissimo potere attribuito all'I.R.I.) né, in questo caso, come azienda a partecipazione statale (si veda lo scarso potere attribuito al governo). Nel complesso il potere di decisione attribuito alla C.I. ed ai Sindacati non è molto rilevante.

Due domande successive, inoltre, miravano a sondare il potere di intervento sulle questioni salariali riconosciuto alla C.I. ed ai Sindacati. Secondo il 55,7% (con andamento decrescente per "classi") la C.I. può intervenire per migliorare le retribuzioni, non lo può invece per il 29,7% (con andamento crescente per "classi"). Questo riconoscimento è legato al giudizio globale sulla attività della C.I. (tab. IV,18). L'alto numero di risposte positive a questa domanda sembra essere in contrasto con quanto detto sulla C.I. in altri casi; forse il contrasto risulta solo apparente se si considera che la C.I. è conosciuta più come l'organizzatrice delle lotte sindacali e delle grosse vertenze per i rinnovi contrattuali, che come organo interno in grado di risolvere con successo le vertenze ed i reclami individuali (occorre ricordare che il 1965 è stato l'anno dei lunghi scioperi per il rinnovo del contratto del settore metalmeccanico).

Ancora più alto è il numero di quelli che ritengono i salari ottenuti attraverso la rivendicazione sindacale (69,3% con andamento de crescente per "classi"); in questo caso le risposte negative sono appena il 14% (crescente per "classi"). Il che non sembra in contrasto con lo scarso potere di decisione attribuito ai sindacati; evidentemente gli operai distinguono fra potere di decisione e azione di rivendicazione e di pressione, potendo quest'ultima solo influire, in modo più o meno determinante, sul primo.

La risposta positiva a questa domanda non sembra comportare una maggiore conflittualità di classe (tutti gli incroci effettuati con le domande riguardanti la coscienza di classe sono risultati infatti non significativi) ma solo un atteggiamento più positivo, meno critico, verso la C.I. (tab. IV; 19).

Rilevata questa scarsa conflittualità, che comparirà spesso in altre parti della ricerca, si può sostenere che gli operai dell'Italsider dimostrano di avere una spiccata coscienza di identità, ossia la necessità di mettere in comune e di risolvere collettivamente e/o solidariamente i propri problemi. La coscienza di identità sembra essere nettamente prevalente sulla coscienza di opposizione,

cioè a dire sul fatto che non è solo necessario agire in gruppo per raggiungere gli obiettivi considerati ma che questo agire deve essere visto come conflittuale all'agire di altri gruppi. Questo punto comunque, sarà approfondito nel capitolo VIII.

Da ricordare infine è l'andamento decrescente per "classi" delle risposte positive alle due ultime domande : ciò può indicare che all'aumentare della anzianità aziendale cresce un certo scetticismo nelle possibilità di successo degli strumenti di azione collettiva.

3.15. - Secondo Lei chi può decidere						
	capo turno %	Ufficio person. %	capo re- parto %	direzio- ne di Ta ranto %	direzio- ne di Genova %	il Gover- no %
a) un passaggio di categoria od una promozione	47,7	13,3	19,7	15,0	3,0	-
b) un aumento generale dei sa- lari nell'azien- da	0,7	2,7	0,7	42,7	30,7	6,0
c) un aumento degli incentivi	1,3	4,3	2,0	57,7	17,7	0,7
d) un migliora- mento delle con- dizioni di lavo- ro (es. turni, o- rari, ecc.)	11,7	3,3	4,3	51,3	11,7	2,3
segue 3.15						
	I.R.I. %	Sindacati e contrat- ti %	C.I. %	Non so %	TOT. (N=300) %	
a) ...	-	-	-	1,3	100	
b) ...	2,0	10,0	3,0	1,7	100	
c) ...	1,0	3,7	5,3	6,3	100	
d) ...	-	9,3	2,7	3,3	100	

IV,18

3.15.1. - La Commissione Interna può intervenire per migliorare le retribuzioni ?							
	Totale	classi 1/7	classi 8/15	classi 16/24	7.7.- Lei pensa che la C.I. Italsider abbia difeso bene interessi operai ?		
					si	no	incerti o S.R.
	%	%	%	%	%	%	%
SI o molte volte	55,7	62,8	54,3	48,7	59,6	50,6	64,7
qualche volta	10,0	5,2	11,6	10,5	10,5	9,8	8,8
no	29,7	25,2	30,9	32,5	22,8	36,8	20,6
non so o S.R.	4,7	6,8	3,2	8,3	7,1	2,8	5,9
	100,1	100,0	100,0	100,0	100,0 (38,0)	100,0 (50,7)	100,0 (11,3)

6322/67/i

3.16. - Lei pensa che i salari degli operai siano stati ottenuti con le rivendicazioni sindacali ?							
	Totali	classi 1/7	classi 8/15	classi 16/24	7.7.- Lei pensa che la C.I. Italsider abbia difeso bene interessi operai ?		
					si	no	incerti o S.R.
					%	%	%
SI	69,3	76,0	70,5	63,2	75,4	62,5	79,4
NO	14,0	5,3	15,9	17,9	8,7	19,0	8,8
solo in parte	14,0	13,3	11,0	17,9	13,1	15,1	11,8
non so e S.R.	2,7	5,4	2,6	1,0	2,8	3,4	-
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (38,0)	100,0 (50,7)	100,0 (11,3)

7. - L'atteggiamento verso la retribuzione ad incentivo permette di verificare alcune caratteristiche della condizione operaia al IV Centro. Bisogna certo tenere presente che gli incentivi rappresentano solo una parte della retribuzione totale, una parte calcolata come percentuale della paga di "classe"; del resto essi non sono applicati nella loro sostanza in tutti i reparti dell'azienda, essendo in qualche caso bloccati ad una percentuale fissa.

Si è dichiarato favorevole al salario ad incentivo il 42% (maggiore nelle "classi" più alte), preferisce invece il salario fisso il 52,7%. I provenienti dai settori primario e terziario tendono a preferire il secondo, quelli provenienti dall'industria si esprimono in numero maggiore per il salario ad incentivo (tab. IV, 20). Si può dire allora che l'operaio specializzato e con più lunga e esperienza nel settore industriale è più propenso a preferire il salario ad incentivo.

L'esistenza di incentivi nel proprio reparto è ammessa dalla quasi totalità degli intervistati (93,3%). Questa percentuale sale al 98,5% nella divisione Fusione, scende al 95,3 nella Laminazione, fino ad arrivare all'88,1% dei Servizi, che risultano i reparti me

no incentivati. E' evidente allora come una gran parte di operai che viene retribuita parzialmente ad incentivo si dichiara favorevole al salario fisso; ciò non toglie che il 42% di preferenze per il salario ad incentivo costituisca una quota piuttosto alta e per certi versi sorprendente se si pensa che l'incentivo può significare sì aumenti di guadagno, in contrasto però con la meta generalizzata della sicurezza.

Restano da stabilire le motivazioni alla base delle preferenze per l'incentivo. Esse possono essere sostanzialmente di due ordini, non necessariamente antagonisti ma anzi spesso coesistenti. Un primo ordine di motivazioni riguarda in prevalenza gli aspetti legati agli aumenti di guadagno; il secondo ordine è più complesso, più difficile da sondare, e riguarda aspirazioni, espresse od inespresse, al successo della prestazione, all'achievement.

I motivi addotti dagli intervistati per giustificare la preferenza per il salario fisso riguardano in grande prevalenza la sicurezza e la certezza di conoscenza dell'entità del salario, con connessa possibilità di programmazione del bilancio familiare. Per quanto riguarda l'incentivo due sono le motivazioni prevalenti: il

28% (sul totale degli intervistati) ha ammesso di preferire l'incentivo per gli aumenti di guadagno che esso comporta, il 9,7% ha indicato invece ragioni attinenti all'incentivazione del lavoro e della produzione. Pur ammettendo che questa seconda motivazione possa sottintendere la prima, si vede che sono presenti i due ordini di motivazioni sopra ricordati.

Come c'era da attendersi, le preferenze per il salario fisso aumentano notevolmente fra coloro che non ritengono gli incentivi capaci di invogliare l'operaio a produrre di più; viceversa le preferenze per l'incentivo aumentano fra coloro che lo ritengono in grado di incentivare veramente la produzione (tab. IV,21).

E' dunque provata l'esistenza di un legame fra preferenze per l'incentivo e giudizio positivo sui suoi effetti sulla prestazione operaia.

E' da notare che, mentre il 71% riconosce che gli incentivi "invogliano concretamente gli operai a produrre di più", solo il 42% si esprime a favore di questo tipo di salario. In altre parole, il 34,9% degli intervistati preferisce il salario fisso pur avendo riconosciuto gli effetti favorevoli dell'incentivo sulla pro

duzione. Forse questo atteggiamento è solo apparentemente contraddittorio, e può essere spiegato ancora una volta con la diffusa generale aspirazione alla sicurezza, di cui la sicurezza del salario è solo una componente.

Sostanzialmente diverso è l'atteggiamento dei capi-turno; l'86% dei capi intervistati ritiene che per gli operai sia meglio un salario ad incentivo, solo il 56% però ammette che "questi incentivi invogliano concretamente gli operai ad impegnarsi di più". Come si vede il rapporto fra queste due percentuali, rispetto agli operai, si è invertito, risultando la seconda minore della prima. E' chiaro che, per i capi, scompaiono motivazioni di carattere nettamente personale ed intervengono invece motivazioni di carattere più neutro ed impersonale. Inoltre lo scetticismo dei capi verso il reale potere di incentivazione può essere motivato dal tipo particolare di incentivo in opera all'Italsider, che non è individuale ma che è legato al "passo" dell'intero reparto.

In seguito si è messa in relazione la preferenza per il salario fisso o per l'incentivo con la disposizione ad effettuare lavori supplementari durante il tempo di non lavoro. Si voleva con

questo esaminare se la preferenza per l'incentivo fosse legata ad una disposizione generale a sovraccaricare il proprio impegno lavorativo. Si è visto invece che tale preferenza tende a diminuire fra coloro che si dichiarano disposti ad effettuare lavori supplementari (se si eccettua coloro che hanno motivazioni di soddisfazione professionale, per i quali agiscono probabilmente sensibili propensioni all'achievement (tab. IV,22).

Rimaneva da verificare se la propensione ad accelerare il proprio "ritmo" di lavoro fosse legata alle necessità di aumentare le proprie entrate o piuttosto alle caratteristiche tecniche della mansione lavorativa. Il 66% si è dichiarato disposto ad aumentare il "ritmo" per un salario più elevato. L'andamento quasi costante per "classi" e la non grande significatività dell'incrocio con la 8.3 ci hanno fatto ritenere che probabilmente intervengono altre variabili di tipo tecnico (tab. IV,23).

Questo rilievo è confermato dall'andamento crescente della percentuale dei disposti ad accelerare il "ritmo" passando dalla Fusione, alla Laminazione, ai Servizi. Evidentemente la propensione aumenta più ci si allontana dal lavoro tipicamente siderurgico, in

cui è molto difficile se non impossibile parlare di ritmo, e più ci si avvicina a lavori non molto diversi dai tradizionali compiti dell'industria metalmeccanica, su macchine universali o speciali.

IV,20

3.13. - Lei ritiene che sia meglio :							
	Totali	1.2. - Che lavoro svolgeva prima di venire alla Italsider ?					
		agricol- tura e pesca	maritti- mi	industria	commer- cio	edili- zia	altri setto- ri
		%	%	%	%	%	%
salario fisso mensile	52,7	64,2	33,3	44,0	60,0	62,0	59,4
salario ad in- centivo	42,0	28,6	58,3	49,6	38,3	30,0	40,6
incerto o S.R.	5,3	7,2	8,4	6,4	1,7	8,0	-
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		(4,7)	(4,0)	(42,3)	(20,0)	(16,7)	(12,3)

6322/67/4

3.13. - Lei ritiene che sia meglio :							
	Totali	classi 1/7	classi 8/15	classi 16/24	3.13.3.- Gli incentivi in vogliamo concretamente gli operai a produrre di più?		
					si	no	non so o altro
	%	%	%	%	%	%	%
salario fisso mensile	52,7	54,8	52,7	48,7	49,2	65,2	44,4
salario ad in- centivo	42,0	41,6	41,0	48,7	47,4	30,6	27,7
incerto o S.R.	5,3	3,6	6,3	2,6	3,4	4,4	27,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
					(71,0)	(23,0)	(6,0)

IV,22

3.13. - Lei ritiene che sia meglio :							
	Totali	8.10.- Se Lei avesse più tempo a disposizione le piacerebbe impegnarsi in qualche altro lavoro ?					
		si, per guadagno	si, per sodd. prof.	si, per instruirsi	si, varie	no	incerti o S.R.
	%	%	%	%	%	%	%
salario fisso mensile	52,7	55,9	55,2	66,6	40,0	44,9	50,0
salario ad incentivo	42,0	38,8	44,8	33,4	50,0	49,4	25,0
incerto o S.R.	5,3	5,3	-	-	10,0	5,7	25,0
	100,0	100,0 (50,7)	100,0 (9,7)	100,0 (5,0)	100,0 (3,3)	100,0 (29,7)	100,0 (1,6)

6322/67/1

3.14.- Per un salario più elevato, Lei sarebbe disposto ad accelerare l'attuale ritmo di lavoro ?							
	Totali	FUS.	LAM.	SER.	8.3. - Con il salario attuale riesce a fare fronte alle sue necessità ed a quelle delle persone a suo carico?		
					si	no	a fatica
	%	%	%	%	%	%	%
SI	66,0	57,7	66,4	70,9	61,0	71,7	65,5
NO	28,7	35,0	30,0	23,8	31,1	25,6	28,9
dubbioso	5,3	7,3	3,6	5,3	7,9	2,7	5,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
					(25,7)	(26,0)	(48,3)

8. - Il sistema di retribuzione fondato sulla analisi e valutazione delle mansioni non rappresenta per gli operai solo aspetti statici legati alla retribuzione di una certa posizione di "classe" ma anche aspetti dinamici legati alla loro carriera all'interno dell'azienda. Le 24 classi sono vivacemente il simbolo dell'ascesa aziendale, della scala che va dalle mansioni più semplici e ripetitive a quelle più specializzate e più ambite.

E' interessante esaminare in termini generali il curriculum compiuto dagli operai dal momento dell'assunzione a quello dell'intervista.

Il 52% è stato assunto con una "classe" compresa nelle prime 6; il 32% con la "classe" 7^a, e così via fino all'1% con una "classe" superiore alla 12^a. Come è logico, gli attuali appartenenti alle "classi" elevate sono scarsamente presenti nel primo gruppo e invece sempre di più negli altri gruppi. Una certa visione della dinamica della "carriera" operaia ci è data dalla tab. IV, 24; in essa le frequenze si dispongono senza grossi scarti, dall'11,7% (nel quale sono scarsamente presenti le classi "medie" e le "alte") che non è

salito di "classe" fino al 13% che è salito di oltre 8 posizioni (rappresentato ovviamente solo da "classi" alte).

Riguardo alle possibilità future di "carriera", il 67% ritiene probabile il passaggio ad una "classe" superiore, il 27,3% è di parere opposto (tab. IV,25). L'andamento fortemente crescente per "classi" delle risposte negative mostra che per molti soggetti l'ascesa professionale può considerarsi conclusa, e questo quanto più ci si avvicini al vertice. Questo conferma le osservazioni del precedente punto 4. sulle critiche alla "job" per quanto riguarda le possibilità di carriera, ed aiuta a spiegare certi atteggiamenti di insoddisfazione degli operai specializzati (1). E' da notare che

(1) Si notino queste dichiarazioni di insofferenza dei "disadattati":

"...Io voglio andare avanti, migliorare, risolvere problemi. No! sto fermo, non mi posso muovere, sono come un morto. E il trattamento? A me, che da sei anni faccio questo mestiere, e a un beduino di Grottaglie, che ha fatto sempre il contadino, ci trattano nella stessa maniera".

"...Sul lavoro sono un ambizioso perché voglio sfruttare nei limiti dell'impossibile il periodo dai 30 ai 50 anni. Ma all'Italsider non è possibile perché una volta presa una strada il mestiere rimane sempre quello. Se io trovassi un altro posto dove c'è da imparare lascerei qui".

circa i 3/4 di coloro che non ritengono probabile un passaggio di "classe", non motivano la risposta con ragioni personali ma indicano la mancanza di possibilità di ascesa nel proprio reparto, sia perché si è giunti al massimo previsto, sia perché non esistono altri posti vacanti più qualificati. Inoltre circa un terzo di quelli ottimisti su un possibile passaggio di "classe", si rifà non tanto a meriti personali, quanto ad una ascesa di carattere generale che interesserà il reparto o l'intero stabilimento o ad una rivalutazione della propria mansione ritenuta inadeguatamente valutata.

Nel complesso dunque l'atteggiamento della maggioranza sembra abbastanza ottimista sulle possibilità di sviluppo positivo della propria posizione, sviluppo che però può essere ben limitato e ridursi in fondo a solo uno o due passaggi di "classe".

Per concludere si può rilevare che, come sopra dicevamo, per numerosi individui la "carriera" operaia può dirsi percorsa fino al tetto e le uniche prospettive si trovano in un difficile passaggio di categoria (1). Inoltre molti non hanno ancora usufruito del

(1) Sulla difficoltà di questo passaggio cfr. le seguenti affermazioni dei "disadattati" : ./.

processo di ascesa ed altri ancora, dato le scarse differenze salariali corrispondenti alle differenze di "classe", hanno avuto una mobilità professionale più nominale che sostanziale.

E' chiaro, infine, il legame fra atteggiamento ottimistico sui passaggi di "classe" e giudizio positivo sulle possibilità di miglioramento della propria preparazione professionale fornite dall'attuale mansione (tab. IV,25).

Richiesti di un giudizio sulla possibilità di futuri aumenti salariali, gli operai dell'Italsider di Taranto rivelano un atteggiamento sensibilmente ottimista. Il 78% infatti ritiene che nel futuro i salari Italsider aumenteranno in qualche misura, solo il 15%

"...Il mio reparto è una gabbia di ferro, si rimane sempre a livello operaio, e la carriera massima è il massimo livello da operaio. Per andare oltre occorre che uno sia diplomato..."

"...Io non voglio stare operaio tutta la vita. Sarei disposto ad andarmene e mia moglie sarebbe contenta. Ho fatto: concorso per le poste, per vigile del fuoco, previdenza sociale. Ho fatto già gli esami..."

pensa che rimarranno invariati. Quasi nella stessa proporzione rispondono i capi-turno. Il diminuire degli ottimisti più dichiarati all'aumentare della "classe", conferma un certo pessimismo nelle "classi" più elevate. Questo giudizio appare comunque piuttosto autonomo, non molto influenzato né dalla attuale soddisfazione salariale né dalla possibilità di ascesa nella gerarchia operaia. Il quadro di riferimento non sembra essere in questo caso la propria esperienza aziendale, ma il complesso della società. Ce lo dimostra la tab. IV,26 dove appare chiaramente il legame fra giudizio ottimistico sui salari e fiducia nel miglioramento della condizione operaia nella società industriale.

3.18.1. - Successivamente e fino ad oggi quali "classi" le sono state assegnate ?				
	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %
senza passaggi	11,7	29,6	8,3	4,0
fino a 2 "	11,3	18,8	13,4	3,6
" " 3 "	13,3	22,4	12,6	7,6
" " 4 "	13,7	25,6	16,1	2,7
" " 5 "	12,0	1,2	19,4	11,2
" " 6 "	10,0	—	15,1	11,3
" " 7 "	8,3	—	8,3	14,1
" " 8 "	5,0	—	5,0	8,2
oltre a 8 "	13,0	—	—	36,7
S.R.	1,7	2,4	1,8	0,6
	100,0	100,0	100,0	100,0

IV,25

3.18.2. - Ritiene probabile per Lei il passaggio ad una "classe" superiore ?							
	Totali	classi 1/7	classi 8/11	classi 12/24	4.4.1. Lei sente che lo attuale lavoro le permette di aumentare la sua preparazione professionale ?		
					si %	no %	incerto %
SI	67,0	76,8	70,6	54,5	70,8	60,0	90,0
NO	27,3	15,0	23,5	41,6	23,2	35,1	-
Non so	5,7	8,2	5,9	3,9	6,0	4,9	10,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (56,0)	100,0 (41,0)	100,0 (3,0)

6322/67/i

3.17. - Lei ritiene che nei prossimi anni, i salari degli operai Italsider aumenteranno o resteranno pressoché gli stessi?								
	Totali	classi 1/7	classi 8/15	classi 16/24	6.7.- Secondo Lei la condizione dell'operaio fra 10 anni sarà			
					molto migliore	un poco migliore	inva- ria- ta	altro, non so o S.R.
	%	%	%	%	%	%	%	%
aument <u>e</u> ranno	57,3	62,8	56,8	48,7	67,2	49,5	48,4	57,1
aument <u>e</u> ranno di poco	20,7	12,0	22,3	30,0	18,4	26,4	18,1	4,7
invaria <u>a</u> ti	15,0	14,8	15,0	16,3	8,0	17,3	30,3	19,1
non so	7,0	10,4	5,9	5,0	6,4	6,8	3,1	19,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
					(41,7)	(40,3)	(11,0)	(7,0)

Cap. V

CONDIZIONI E PROBLEMI
DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA.

* * *

6322/67/i

1. - Passando ad esaminare gli aspetti applicativi dell'impiego del lavoro dobbiamo premettere che - a tale riguardo - si riscontra una accentuata sensibilità e attenzione da parte degli interessati; questo atteggiamento non sembra essere dovuto tanto a tipici motivi di "alienazione", di mancato riconoscimento nella propria prestazione, quanto alla definizione delle concrete condizioni aziendali, comuni certo a tutte le aziende siderurgiche ma con qualche accentuazione particolare all'Italsider di Taranto. Come si vedrà in seguito, la monotonia e la banalità della prestazione sono temi presenti solo marginalmente e non toccano la realtà operaia nel suo complesso, vengono invece in primo piano i temi propri della faticosità.

Come appare dalla tab. V,1 le risposte negative sulle condizioni e caratteristiche fisiche del compito lavorativo sono piuttosto elevate. Il 57,7% ritiene il proprio lavoro sporco, il 43,7% snervante, il 55% rumoroso, il 42,3% faticoso, il 55,3% pericoloso, il 31,3% molto caldo. Se si tiene conto anche dell'alta percentuale di incerti, le cui risposte comportano almeno parzialmente una connotazione negativa, la denuncia della faticosità complessiva appare generalizzata (1). Una certa attenzione va rivolta all'andamento delle rispo

(1) La denuncia dei disagi fisici connessi alla prestazione è pre

ste nelle diverse "classi" e nei tre settori di produzione. Le "classi" basse risultano in genere le meno negative; ciò non sembra essere dovuto tanto ad una minore pesantezza dei compiti di queste "classi" quanto invece ad un atteggiamento o più favorevole e più fiducioso nelle possibilità di mutamento, od almeno più cauto per quelli da poco inseriti nell'attività produttiva.

Per quanto riguarda le "classi" alte è da notare che si dimostrano sempre più negative delle "classi" basse e, tranne in un caso, anche

sente frequentemente nelle interviste ai "disadattati", cfr. :

"C'è anche la polvere, polvere dappertutto; la respiri e la mangi sempre. Perché, qualunque cosa si porti da mangiare, in mezzo c'è sempre la polvere, tre dita di polvere quando andiamo in acciaieria. Noi abbiamo chiesto una cabina per mangiare, ma non l'abbiamo ottenuta".

"...Una sera mi sono lavato la faccia 10 volte poi ho fatto la doccia e alla fine ero ancora sporco. Non si può stare mai bene di salute".

"Altre difficoltà, sul lavoro. Queste macchine sono all'aperto e d'estate era un inferno. La sera smontavamo veramente stanchi non per il lavoro, ma per il caldo. Si discuteva, ma non ammettevano ragioni : "Lo stabilimento è così", dicevano i capi. Ma, a forza di gridare, di protestare, siamo riusciti a ottenere d'estate un ventilatore e d'inverno una stufa. Sempre meglio di niente".

"...Da 20 giorni non possiamo lavarci in spogliatoio perché l'acqua che viene dalla cokeria sporca più di quanto non pulisca. In direzione hanno tutto: dal lavandino bianco all'asciugamano. Noi pretendiamo non questo ma che almeno ci diano l'acqua dolce".

della percentuale sul campione totale. Questo può essere spiegato se si tiene presente che in una azienda siderurgica le mansioni più qualificate non sono necessariamente le meno faticose. Le "classi" medie si rivelano le più negative, come è già comparso e comparirà in altri campi. Motivo di questo generale atteggiamento di maggiore insofferenza potrebbe essere la particolare posizione in cui queste "classi" si trovano nella gerarchia mansionale e professionale della manodopera, posizione in cui, risolti i problemi più urgenti, è più facile si manifesti uno spiccato senso critico verso il proprio ruolo, dovuto forse alla incertezza della propria collocazione futura.

L'andamento per settori di produzione è abbastanza regolare e corrisponde alle caratteristiche tecnico-mansionali degli impianti. Se si pensa, ad esempio, alla polvere ed alle scorie della Cokeria e degli Alti Forni e al rumore assordante del treno nastri è facile spiegare il 76,1% di risposte che giudica sporco il lavoro nella Fusione, ed il 69,4% che lo giudica rumoroso nella Laminazione.

A queste condizioni di obiettiva faticosità del lavoro siderurgico si aggiunge come aggravante il problema dei turni, che sconvol-

ge la tradizionale vita familiare e il suo normale bilancio tempi e non favorisce un adeguato inserimento del soggetto nella vita di re lazioni (1). Il 44% degli intervistati ritiene infatti che al turno di notte "non ci si abitua mai". Questa affermazione sembra piuttosto autonoma e radicata, non influenzando molto su di essa né la compo-

(1) L'insofferenza per i turni riveste spesso per i "disadattati" aspetti drammatici, cfr. :

"La tragedia è quando cambia il turno. Si arriva senza essere riusciti a dormire il giorno e la notte non si riesce a stare svegli. Bevo tè e caffè, ma è dura...

I turni ? Un 'casino'. Mai mangiare alla stessa ora, mai dormire alla stessa ora. Non si riesce a gustare niente. Non si ha fame i pri mi giorni del cambio del turno, non si ha sonno quando si dovrebbe dormire. Anche i rumori di casa diventano ossessionanti. E la prima notte in stabilimento è una tortura. Poi si prende il ritmo. Appena è preso, cambia turno".

"La mattina, alla fine del turno di notte 'non ci sentiamo proprio', siamo sfiniti e prende il sistema nervoso pensare che altri in quel momento si stanno alzando dal letto. E poi la mattina non è facile dormire e bisogna per forza dormire il pomeriggio, così che uno si sente un estraneo dalla terra, come se non esistesse".

"Ora sono un recluso, se faccio il turno di notte devo dormire di giorno, se faccio quello di giorno ho giusto il tempo per dormire perché arrivo a casa massacrato dal fumo e dal patema d'animo che debba succedere qualcosa da un momento all'altro".

"Con l'Italsider noi perdiamo le cose più belle; per esempio, io sono tre anni che il Capodanno lo passo al lavoro; in conclusione, con l'Italsider bisogna mangiare quando non si ha fame, dormire quando

./.

sizione della famiglia né l'anzianità di assunzione.

Appunto all'insofferenza per i turni e per i disagi fisici della prestazione, e non solo alla preferenza per il "lavoro statale", si può fare risalire la diffusa opinione secondo la quale se "l'Arsenale cercasse manodopera, molti operai dell'Italsider farebbero domanda di assunzione" (86,3% degli intervistati, senza variazioni per "classi"). Il lavoro all'Arsenale è infatti ritenuto "più pulito", "meno pericoloso", "più calmo", "senza turni", ecc..

Altre domande miravano a sondare i giudizi operai sulle caratteristiche e condizioni tecniche della propria prestazione. Per quanto riguarda il "ritmo", inteso soprattutto come presenza o meno di pause o di momenti di tregua nelle lavorazioni, un altissimo numero di

non si ha sonno, divertirsi quando non se ne ha voglia; questo solo per gli operai, però".

"Sempre per i turni: ci sono alcune settimane che i bambini quasi non li vedo; quando sono a casa io, loro sono a scuola. Non mi vanno, devi mangiare quando non hai fame, devi dormire quando non hai sonno. E' come la vita militare".

6322/67/i

operai (80%) sostiene di dovere fare attenzione continuamente al proprio compito e di "non poter pensare ad altre cose mentre lavora". In questo caso, l'andamento quasi costante per "classi" confrontato con le sensibili variazioni per settori (tab. V,2), ci mostra che il "ritmo" è legato sensibilmente alle caratteristiche tecniche degli impianti e delle connesse lavorazioni.

La più svantaggiata, da questo punto di vista, risulta essere la Laminazione (86,3%), dove il lavoro sui treni continui concede solo rari momenti in cui si può diminuire o distogliere l'attenzione. I reparti di minore tensione appaiono invece i Servizi. In una via intermedia si trova la Fusione dove, in quasi tutti i reparti, a momenti di impegno molto intenso succedono spesso brevi momenti di tregua.

La successiva domanda seppure comprendesse nel testo le parole "ritmo e velocità" (e questo per stimolare e chiarificare le risposte) nelle modalità proposte all'attenzione ed alla scelta degli intervistati tendeva anche a verificare l'impegno ed il carico di lavoro del singolo soggetto, sullo sfondo di una diffusa opinione, emersa nel corso delle interviste ai testimoni privilegiati ed ai

leaders sindacali, riguardante la ristrettezza dell'organico dei dipendenti del IV Centro, paragonato a quelli degli altri centri a ciclo integrale (1).

Questa opinione sembrerebbe indirettamente confermata dalle risposte degli operai: un significativo 17% afferma che "anche se mi impegno al massimo quasi mai riesco a fare tutto quello che c'è da fare", ed il 31,7% che "per fare tutto devo impegnarmi al massimo,

(1) Cfr. a proposito della ristrettezza dell'organico le seguenti affermazioni di "disadattati":

"Se ci fanno fare lo straordinario, vuol dire che ci vuole più gente. Dovrebbero prenderla, fare come a Genova (sono stato un anno, appena sono entrato, e a Genova ho fatto il mio primo giorno di lavoro all'Italsider): lì nessuno faceva dodici ore, c'era il rimpiazzo tecnico; quando mancava qualcuno lo spostavano dal rimpiazzo, per non far rimanere nessuno a fare lo straordinario. Forse era anche una esagerazione. Qui invece sono venuti con un'altra testa: dove ci volevano quindici uomini, ne hanno messi dieci, hanno giocato al risparmio. E noi, fessi, ci siamo caduti: eravamo giovani, e abbiamo reso, ci siamo dati la zappa sui piedi. Così ora quelli possono dire: l'avete fatto prima, potete farlo anche adesso".

"Anche con gli straordinari: per contratto dovremmo farne due ore, e invece se non ne fai quanto vogliono loro, ti licenziano. I turnisti l'hanno scritto anche negli spegliatoi che loro non ne vogliono fare. Dovrebbero capire che l'operaio non è un robot, che basta dare la carica e quello va avanti sempre. In cockeria, per esempio. A Genova fanno otto-dieci sforni in otto ore; qui siamo arrivati a trenta. E gli operai: da quando sono qui, ne avranno assunti ottomi

./.

però ce la faccio". In questo caso nella situazione più pesante sembra essere la Fusione, quasi sullo stesso piano gli altri due settori.

La riprova che con queste risposte si è teso più che altro a denunciare una certa ristrettezza dell'organico è fornita dall'incrocio con la domanda, immediatamente seguente, sulle possibilità di modifica del "ritmo di lavoro" riconosciute ai capi od ai tecnici. Il 46,7% ha ammesso che queste possibilità esistono, il 49% pensa invece che nel proprio reparto il "ritmo resta sempre quello che è perché è necessariamente imposto dalla lavorazione siderurgica".

La tab. V,4 ci mostra il legame fra i giudizi riguardanti l'impegno richiesto dalla propria prestazione e le possibilità di intervento dei capi. Infatti se prendiamo le due situazioni estreme, quella di massimo e quella di minimo impegno, vediamo che la frequenza della prima aumenta fra quanti ritengono possibile un intervento dei capi, mentre la seconda aumenta fra quelli che ritengono il ritmo imposto dalla lavorazione siderurgica. Pertanto, almeno tendenzialmente, la

la, ma noi sempre cinquemila siamo. Questo perché sono tanti che se ne vanno, che si stancano di come sono trattati".

situazione più gravosa sembrerebbe originare da cause modificabili
dall'intervento della direzione diretto, ad esempio, ad aumentare
gli organici.

4.3. - Mi vuol dire se il suo lavoro è... :							
	Totali	classi	classi	classi	FUS.	LAM.	SERV.
	%	1/7 %	8/11 %	12/24 %	%	%	%
sporco	57,7	50,0	62,2	58,9	76,1	49,8	51,3
pulito	18,3	15,3	15,5	24,0	4,6	25,5	21,9
così e così	24,0	34,7	22,3	17,1	19,3	24,7	26,8
tranquillo	33,0	41,4	27,3	32,0	21,6	31,8	40,8
snervante	43,7	35,3	48,0	44,8	51,6	46,1	36,1
così e così	23,3	22,3	24,7	23,2	26,8	20,1	23,1
rumoroso	55,0	52,1	56,0	55,6	61,3	69,4	40,1
non rumoroso	27,3	31,1	31,0	23,0	29,9	23,5	28,3
così e così	17,6	16,8	13,0	21,4	8,8	7,1	31,6
leggero	23,3	23,6	25,8	19,7	21,6	28,5	20,3
faticoso	42,3	36,7	47,2	41,9	44,4	43,1	40,5
così e così	34,3	39,7	27,0	38,4	34,0	28,4	39,2
pericoloso	55,3	45,3	57,6	61,0	63,8	45,5	56,6
non perico- loso	29,0	32,1	29,9	24,8	21,6	41,8	24,3
così e così	15,7	22,6	12,5	14,2	14,6	12,7	19,1
molto caldo	31,3	22,8	31,0	38,8	37,1	38,8	22,2
non molto	43,3	53,6	38,5	39,9	41,8	44,1	43,2
così e così	25,3	23,6	30,5	21,3	21,1	17,1	34,6

V,2

4.8. - Lei deve fare attenzione al lavoro continuamente oppure può pensare ad altre cose mentre lavora ?

	Totali	classi	classi	classi	FUS.	LAM.	SERV.
	%	1/7	8/11	12/24	%	%	%
	%	%	%	%	%	%	%
continuamente	80,0	78,5	80,1	80,8	78,3	86,3	76,3
quasi continuamente	9,0	6,1	11,1	8,9	15,7	4,3	7,8
pensare ad altro	10,0	13,2	7,7	10,3	6,0	6,6	15,1
S.R.	1,0	2,2	1,1	-	-	2,8	0,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

6322/67/i

4.13. - Il suo lavoro, per ritmo e velocità, è tale che rispetta una delle situazioni che le indico ?							
	Totali	classi 1/7	classi 8/11	classi 12/24	FUS.	LAM.	SERV.
	%	%	%	%	%	%	%
a) *	17,0	20,0	15,9	16,1	20,5	20,0	12,7
b)	31,7	29,2	30,3	35,1	37,3	24,4	32,9
c)	25,3	30,8	23,7	23,5	26,5	23,3	24,4
d)	24,0	18,8	29,5	21,8	14,4	28,8	26,7
non so	2,0	1,2	0,6	3,5	1,3	3,5	3,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

- a) * anche se mi impegno al massimo quasi mai riesco a fare tutto quello che c'è da fare;
- b) per fare tutto devo impegnarmi al massimo, però ce la faccio;
- c) devo lavorare piuttosto in fretta ma arrivo facilmente a fare tutto;
- d) il mio lavoro non richiede uno sforzo di velocità.

V,4

4.13. - Il suo lavoro, per ritmo e velocità, è tale che rispetta una delle situazioni che le indico ?				
	Totali %	4.13.1. - Nel suo reparto il ritmo di lavoro...		
		1) * %	2) %	non so o S.R. %
a)	17,0	23,6	11,5	7,7
b)	31,7	30,0	31,9	46,1
c)	25,3	22,1	28,5	23,1
d)	24,0	21,4	27,2	15,4
non so	2,0	2,9	0,9	7,7
	100,0	100,0 (46,7)	100,0 (49,0)	100,0 (4,3)

1) * potrebbe essere modificato dai capi e dai tecnici;

2) oppure resta sempre quello perché è necessariamente imposto dalla lavorazione siderurgica ?

6322/67/i

2. - La denuncia abbastanza generalizzata della faticosità della prestazione lavorativa non impedisce agli operai del IV Centro l'espressione di un grande interesse per gli aspetti tecnico-professionali dal loro lavoro, ed il manifestarsi di una sensibile autostima che spesso diventa vera e propria coscienza delle loro possibilità professionali, attuali o solo potenziali.

Su questo punto, innanzitutto, ricordiamo che il 46,3% ritiene che il proprio è un lavoro "che molti altri vorrebbero fare". Pur non essendo definito il gruppo di riferimento, che potrebbe essere sia il gruppo degli addetti in azienda sia il gran numero di disoccupati o di sottoccupati della zona tarantina, questo riconoscimento diffuso della desiderabilità del proprio compito è un primo segno di consapevolezza e di fiducia nel proprio ruolo. Questa risposta è più frequente nelle "classi" alte (con l'eccezione di quelle della Fusione) e, per quanto riguarda i settori di produzione, meno frequente nella Fusione (38,2%), che si delinea come il settore meno valutato sotto questo aspetto. Inoltre, la percentuale di quanti riconoscono il proprio lavoro come ambito da molti scende

fra coloro che accetterebbero un'altra occupazione ugualmente pagata al di fuori dell'Italsider ed aumenta fra quanti ritengono interessante la propria attuale mansione.

E' importante stabilire in seguito se gli operai sono attratti psicologicamente dal loro lavoro, se essi lo vivono come degno di interesse e come fattore equilibratore della propria esperienza quotidiana. La grande maggioranza (62,3%) ritiene interessante il proprio lavoro, appena il 23,3% lo giudica noioso. Questo gran numero di giudizi positivi fa osservare, prima di tutto, che l'avvento dell'Italsider, nonostante le varie delusioni ad esso connesse, quelle salariali ad esempio, è stato per i lavoratori tarantini un fatto di grande importanza esistenziale, stimolatore di nuovi e più moderni interessi. Sono maggiormente le "classi" alte a ritenere interessante il proprio compito, sono al solito le "classi" medie ad essere le più negative (tab. V,5). L'andamento delle risposte positive cresce nettamente passando dalla Fusione alla Laminazione, leggermente da quest'ultima ai Servizi. Questo ci mostra come i reparti tipicamente siderurgici, quelli che sono il centro vitale dello stabilimento e nei quali il lavoro dell'uomo acquista talvolta

dimensioni "titaniche", non sono ritenuti più attraenti di altri re parti come i Servizi. Più semplicemente però, si potrebbe spiegare questo andamento con le pesanti condizioni della prestazione lavorativa nel settore Fusione, condizioni che possono non facilitare il manifestarsi di un interesse professionale.

Le motivazioni di questo interesse sono varie e qualificate: esse dimostrano la centralità dei temi connessi all'apprendimento tecnico e professionale (18,7%), all'attrazione suscitata dalla modernità degli impianti (17,7%) (1), all'importanza ed alla responsabi-

(1) E' interessante notare come per certi "disadattati" è stato l'interesse per il lavoro a distoglierli dal proposito di lasciare l'Italsider :

"Avevo già deciso di licenziarmi, e due che sono entrati con me lo hanno fatto. Ma, una macchina come quella che ho adesso, dove vado a trovarla fuori dell'Italsider? Né posso fare il falegname perché non rende. E allora rimango: anche perché imparo tante cose nuove, tante cose che io non immaginavo neanche, con tutta l'esperienza di prima...".

"Di un lavoro io devo innamorarmi e dello stabilimento mi sono innamorato perché l'ho visto nascere sotto i miei occhi. Perciò me la prendo tanto a cuore e non riesco ad andarmene neanche dopo questa delusione".

lità della mansione (13,3%), e la marginalità di quelli che così spesso condizionano negativamente la prestazione operaia, vale a dire i temi legati alla monotonia, alla ripetitività, alla banalità del proprio compito. L'andamento per "classi" di queste motivazioni, in special modo se si isolano gli operai specializzati (le "classi" 16/24), è altamente significativo. La motivazione riguardante lo sviluppo delle capacità tecniche e professionali, ad esempio, passa dal 9,2% delle "classi" basse (1/7) al 46,3% delle "classi" più alte (16/24). Inoltre, solo un soggetto di queste ultime "classi" ritiene noioso il proprio lavoro! (tab. V,6).

Questi giudizi non sono, peraltro, neutrali o staccati da altre considerazioni riguardanti scelte personali e valutazioni del compito lavorativo nelle sue influenze sulle personalità professionali dei soggetti. La percentuale di quanti ritengono interessante il proprio lavoro aumenta infatti fra coloro che non abbandonerebbero l'Italsider per una altra occupazione ugualmente pagata (tab. V,7), fra quanti ritengono che l'attuale lavoro utilizza appieno le proprie capacità, fra quelli che lo reputano in grado di migliorare la propria preparazione professionale e le conoscenze nel campo del

la tecnica (tab. V,8). La significatività invece si attenua, pur non scomparendo del tutto, nell'incrocio (tab. V,7) con la domanda sulla soddisfazione salariale, confermando la presenza di quella certa scissione fra giudizio professionale e giudizio salariale già sottolineata precedentemente.

Dalla tab. V,9 emerge la funzione particolare - nella personalità operaia - della predisposizione ad impegnarsi in lavori supplementari. Infatti, coloro che sarebbero disposti ad occuparsi in altri lavori per ragioni di soddisfazione o di apprendimento professionale sono anche più propensi a giudicare interessante il proprio lavoro in azienda. Segno che questi tipi così motivati di lavori supplementari non avrebbero tanto una funzione di compensazione per soggetti "frustrati" dal proprio compito quotidiano, quanto una funzione di complementarietà in personalità dinamiche e desiderose di migliorare e di apprendere. Una funzione simile sembra rivestire il tempo libero: i soddisfatti di esso, come vedremo nel Cap. IX, sono più disposti infatti a giudicare interessante il lavoro. La soddisfazione nei ruoli di tempo libero non sembra tanto compensare l'insoddisfazione nei ruoli lavorativi, quanto invece

favorire atteggiamenti positivi verso di essi, prova forse che ci troviamo di fronte a personalità unitarie e non dissociate.

L'alto giudizio positivo espresso dall'interesse professionale del lavoro, non si ripropone per quanto riguarda il rapporto capacità individuali-mansione assegnata (1); il 71,7% (con andamento crescente per "classi") infatti ritiene che l'attuale lavoro non gli permetta di "utilizzare a pieno le sue capacità e crede che potrebbe fare qualcosa di più impegnativo".

(1) Fra i "disadattati" su questo punto compaiono due tipi di atteggiamenti, uno di insoddisfazione per l'attuale compito automatizzato che non concede di mettere all'opera le proprie capacità, ed un altro, simile, che denuncia la mancata utilizzazione da parte dell'azienda delle abilità professionali degli operai. Come esempi del primo, cfr. :

"Non è il fatto della dipendenza, è il tipo di lavoro che non dà soddisfazione. Se facevo una bella fotografia avevo soddisfazione, ma che soddisfazione vuole che ci sia ad essere uno tra i 4 che nell'arco di una giornata riescono con l'ausilio di molte macchine a fare una ghisa come il cervello elettronico ha predisposto? - Se sbaglio sbaglio. Se faccio bene, è tutto quello che mi si richiede e neanche si nota. La norma è fare bene, ma fare bene vuol dire fare qualche cosa che si perde e che non porta il segno di nessuno. Uno può sentire di fare qualche cosa di nuovo di importante di personale di irripetibile. Non questa vita senza sbalzi. Però non creda che tutti i giovani pensino come me. Io sono un'eccezione!"

"Dopo il periodo di addestramento vedere il quadro a me non è più servito a niente. L'automazione non incentiva le idee nuove e lo

Il contrasto fra questi due giudizi (il 62,3% ritiene il lavoro interessante, ma solo il 25% giudica che esso utilizza pienamente le proprie capacità) appare notevole. Significativo è che il 42,0% degli intervistati si reputi interessato dal lavoro ma insoddisfatto per la non completa utilizzazione delle proprie capacità. In questo caso si manifesta una notevole autostima, una spiccata fiducia nelle proprie attitudini. Ciò sembra confermato anche dalle risposte alla successiva domanda riguardante le possibilità di incremento della preparazione professionale e delle conoscenze tecniche fornite dall'attuale lavoro. Il 56,3% sostiene che esso met-

sforzo mentale".

E per il secondo, cfr. :

"Io sono elettricista, ho sempre lavorato come elettricista e non ho mai capito perché non mi abbiano fatto fare l'elettricista o lo aiuto elettricista. E' successa questa ingiustizia : uno che faceva il barbiere va a fare l'elettricista; avrà fatto un corso, la società avrà speso dei soldi che avrebbe potuto invece risparmiare prendendo me che ero già elettricista. Per me è stata una delusione andare in "esercizio". Nel nostro lavoro, a volte si lavora sei ore e a volte non si fa nulla in tutto il giorno. Questo a me non piace, chiedo sempre di fare qualcosa".

"...Questa è stata una gran fortuna perché qui se uno era calzolaio gli fanno fare il sarto, se uno era falegname gli fanno fare il meccanico. Riguardo al mestiere l'Italsider "viene meno" con tutto ./.

te in grado di effettuare questo miglioramento, il 40% è di parere opposto. Come si vede il giudizio positivo non è alto come nell'interesse del lavoro ma è comunque salito rispetto alla precedente domanda.

L'incrocio abbastanza significativo fra queste due ultime domande (tab. V,10) - mostrando che fra quanti ammettono che l'attuale mansione permette di migliorare la propria preparazione professionale aumenta il convincimento in una più completa utilizzazione delle proprie capacità - ci fa osservare che le risposte negative alla domanda 4.4. non comportano solo una forte autostima. Esse presun-

ti; fa fare la psicotecnica ma non tiene conto del lavoro precedente. Così è chiaro che tutti sbagliano facendo il lavoro senza averne colpa perché non è il loro mestiere e si sentono persi".

"Nel bollettino Italsider che sto leggendo c'è un articolo sulle 'fasi di selezione del personale' ma è falso perché un bravo meccanico lo mandano a spalare minerale.

Anche l'esame psicotecnico non serve perché ubriaca solo l'operaio ma non riesce a farne vedere le capacità...

Un mio amico è tornitore finissimo, è stato all'estero e l'hanno assunto come palista alla pulitura nastri, tanto che dopo tanti anni ha dimenticato la sua specializzazione di tornitore. Si è rivolto al TCO, ma in quattro anni ha avuto solo promesse".

tivamente comprendono anche una sorta di declinazione a livello o peraio, a livello della prestazione lavorativa, della grande meta generalizzata dell'istruzione, emersa in parecchi punti della nostra ricerca.

Ulteriori due domande tendevano a sondare le valutazioni sulla importanza del ruolo lavorativo rivestito nella struttura aziendale. Il 75,3% afferma di "avere l'impressione di fare col proprio lavoro qualcosa di importante"; questo conferma che gli operai del IV Centro non sottovalutano il loro ruolo, ma lo giudicano anche qui con spiccati sentimenti di autostima. Osservazione questa suggeritaci inoltre dall'andamento non troppo crescente per "classi", il che mostra come gli operai si riconoscano anche nei compiti più semplici e non li sottovalutino (si veda il 71,7% nelle "classi" basse). Esiste comunque un legame fra giudizio sull'interesse del lavoro e giudizio sulla sua importanza, in modo che i compiti più interessanti sono ritenuti tendenzialmente più importanti (tab. V, 11).

La conferma di questa alta valutazione soggettiva del proprio lavoro è fornita dalle risposte alla domanda richiedente un giudi

zio sulla gravità delle conseguenze di un errore commesso nello svolgimento della propria mansione: il 49% giudica queste conseguenze gravissime, il 23,7% gravi. Pur essendo influenzate da alcuni elementi obiettivi come il settore di produzione (tab. V,12), l'entità di tali affermazioni non può non richiamare ancora una volta la presenza di una forte consapevolezza dell'importanza del proprio ruolo, una forte autostima nel giudicare la collocazione personale di fronte all'azienda e nella sua struttura. Più semplicemente però, l'atteggiamento emerso da queste ultime due domande potrebbe dimostrare non solo l'effetto dei corsi di addestramento ma anche una ottima assimilazione del messaggio aziendale rivolto alla responsabilizzazione dei dipendenti, messaggio operante in tutte le aziende, ma attuato all'Italsider in forme singolari fra le quali, ad esempio, l'ampia diffusione all'interno dello stabilimento di pannelli illustrativi e propagandistici.

L'autostima viene meno lasciando il posto ad un duro realismo nel giudizio riguardante la propria sostituibilità da parte della direzione. Il 63,3% ritiene che "sia facile per l'azienda assumere qualcun altro in grado di sostituirlo", solo il 32,7% pensa di

essere difficilmente sostituibile. Questo giudizio sembra piuttosto autonomo, non legato agli altri aspetti della condizione lavorativa. Il quadro di riferimento è certamente in questo caso la situazione del mercato del lavoro nella regione pugliese, con ancora vaste sacche di disoccupazione e sottoccupazione, aggravato dal ricordo, per molti spesso una minaccia incombente (1), delle 70.000 domande di assunzione all'Italsider. Solo il possesso di una specializzazione, con relativo inserimento ai gradini più alti della gerarchia operaia, fa aumentare il senso della propria insostituibilità (si veda il significativo andamento per classi delle

(1) Si vedano, ad esempio, queste affermazioni di "disadattati":

"...In un certo senso son contento d'aver saputo la brutta notizia del capo-turno, almeno così mi tolgo tutte le illusioni. La notte molte volte mi sveglio e penso che all'Italsider gli operai son come delle cose: se uno muore alla porta ce ne sono tanti altri!".

"...A parte l'indennità dei turni, la paga è poca: novantaquattro mila lire lorde, settantacinque-ottanta nette, più o meno quanto prende uno al centro base. Poi non siamo apprezzati per quello che facciamo ("O state o quella è la porta", dicono); durante gli scioperi ci fanno fare perfino la comandata. Loro pensano alla produzione e non trattano l'operaio con i dovuti modi".

risposte positive : dal 20% delle "classi" 1/7 al 51,2% delle "classi" 16/24 (tab. V,13).

Il giudizio complessivo sulla propria condizione, per quanto riguarda gli aspetti tecnico-professionali, ci è dato forse dalle risposte alla domanda richiedente una opinione sulla utilità dell'esperienza acquisita all'Italsider nel caso di dover cambiare occupazione. Il 59,7% ritiene che "l'esperienza fatta qui servirebbe per trovare un buon posto in un'altra azienda", il 34% è di parere opposto. Il giudizio positivo aumenta sensibilmente al crescere della "classe" (tab. V,14).

Significativi si rivelano gli incroci effettuati con le domande riguardanti l'utilizzo delle proprie capacità e lo sviluppo delle conoscenze tecnico-professionali (tab. V,15). Da quest'ultimo incrocio si vede l'estrema importanza concessa all'incremento della propria preparazione tecnica ed alla accumulazione di una valida esperienza professionale, soli elementi capaci di arricchire con prospettive dinamiche la generale aspirazione alla sicurezza.

4.3.h. - Mi vuol dire se il suo lavoro è							
	Totali	classi	classi	classi	FUS.	LAM.	SERV.
	%	1/7	8/11	12/24	%	%	%
		%	%	%			
. interes- sante	62,3	61,7	54,2	71,8	51,6	65,9	66,9
. noioso	23,3	22,5	32,0	13,7	29,9	22,2	19,6
. cosi cosi	14,3	15,8	13,8	14,5	18,5	11,9	13,5
	99,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

V,6

4.3.1. - Cosa Le interessa o cosa rende noioso il suo lavoro ?				
	Totali	classi	classi	classi 16/24
	%	1/7 %	8/15 %	%
. Interessante perché sviluppa capacità tecniche e professionali	18,7	9,2	16,9	46,3
. Interessante perché piacciono i prodotti, le macchine moderne, ecc.	17,7	18,8	16,4	21,9
. Interessante per la varietà del lavoro, e possibilità di muoversi, ecc.	6,0	10,8	6,3	8,1
. Interessante per l'importanza del lavoro e responsabilità	13,3	14,8	14,6	2,4
. Interessante per altre ragioni	6,3	5,6	7,5	8,1
. Noioso per la monotonia e la ripetitività	12,7	7,6	16,9	-
. Noioso per la banalità e semplicità	4,7	9,2	3,1	2,4
. Noioso per la solitudine	1,7	1,2	2,0	-
. Noioso per altre ragioni	4,0	2,4	5,2	-
. Incerti e S.R.	15,0	20,4	11,1	10,8
	100,0	100,0	100,0	100,0

6322/67/i

4.3.H. - Mi vuole dire se il suo lavoro è								
	Totali	2.11bis.- Se oggi le proponessero un altro posto di lavoro fuori dall'Italsider ...			3.3.- Oggi Lei è soddisfatto del suo salario?			
		sì	no	non so	soddi- sfat- to %	abb. sodd. %	insod- disf. %	molto insod- disf.
	%	%	%	%	%	%	%	%
.interes- sante	62,3	52,0	66,1	54,0	70,9	58,9	60,1	71,4
.noioso	23,3	38,0	20,1	21,6	17,7	17,8	27,8	28,6
.così così	14,3	10,0	13,8	24,4	11,4	23,3	12,1	-
	99,9	100,0 (16,7)	100,0 (71,0)	100,0 (12,4)	100,0 (20,7)	100,0 (24,3)	100,0 (52,7)	100,0 (2,3)

V,8

4.3.H. - Mi vuol dire se il suo lavoro è							
	Totali	4.4.- Attuale lavoro uti- lizza appieno sue capaci- tà o crede che ...			4.4.1. - Lei sente che l'attuale lavoro le permette di aumen- tare la sua preparaz. professionale?		
		utiliz- za %	non uti- lizza %	incer- ti %	si %	no %	incerto %
.interes- sante	62,3	70,8	58,5	69,6	76,9	42,5	47,2
. noioso	23,3	17,2	26,4	-	11,9	39,2	27,7
. così così	14,3	12,0	15,1	31,4	11,2	18,3	25,1
	99,9	100,0 (25,0)	100,0 (71,7)	100,0 (3,3)	100,0 (56,3)	100,0 (40,0)	100,0 (3,7)

6322/67/i

V,9.

4.3.H. - Mi vuol dire se il suo lavoro è							
	Totali	8.10. - Se Lei avesse più tempo a disposizione le piacerebbe impegnarsi in qualche altro lavoro?					
		si, per guada- gno	si, per sodd. profes.	si, per istruz. profes.	si, varie	no	incer- ti
		%	%	%	%	%	%
.interes- sante	62,3	59,2	79,3	66,6	60,0	60,6	80,0
.noioso	23,3	26,9	13,8	13,3	20,0	22,4	20,0
.così così	14,3	13,9	6,9	20,1	20,0	16,8	-
	99,9	100,0 (50,7)	100,0 (9,7)	100,0 (5,0)	100,0 (3,3)	100,0 (29,7)	100,0 (1,6)

V,10

4.4. - L'attuale lavoro le dà la possibilità di utilizzare appieno le sue capacità o crede che potrebbe fare qualcosa di più impegnativo ?							
	Totali	classi	classi	classi	4.4.1. - Attuale lavoro le permette di aumentare la sua preparazione professionale e sue conoscenze tecniche ?		
					si	no	incerto
	%	%	%	%	%	%	%
utilizza appieno	25,0	18,8	25,2	27,4	30,7	15,0	47,2
non utilizza appieno	71,7	77,2	71,7	70,6	66,9	81,7	36,1
incerto	3,3	4,0	3,1	2,0	2,4	3,3	16,7
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
					(56,3)	(40,0)	(3,7)

6322/67/i

4.7.1. - <input type="checkbox"/> con il suo lavoro Lei ha l'impressione di fare qualcosa di importante o no ? <input checked="" type="checkbox"/> Perché ?				
	Totali %	4.3.H. - Mi vuol dire se il suo lavoro è		
		interessante %	noioso %	incerto %
. importante per la produzione	37,7	39,8	33,0	37,0
. importante per la sicurezza impianti e persone	18,3	22,0	9,8	16,1
. importante perché così viene giudicato dai capi	3,0	3,7	3,0	-
. importante per ragioni soggettive varie	8,0	9,1	4,2	9,1
. importante per altre ragioni	2,7	3,2	1,3	2,1
. non è importante perché banale, semplice, umile	13,3	9,6	20,1	18,8
. non è importante per altre ragioni	6,3	3,7	11,5	9,1
. incerto o S.R.	10,7	8,9	17,1	7,8
	100,0	100,0 (62,3)	100,0 (23,3)	100,0 (14,3)

V,12

4.16. - Se commette un errore nel suo lavoro, le conseguenze per la azienda e per le persone sono gravi o no ?							
	Totali	classi	classi	classi	FUS.	LAM.	SERV.
	%	1/7	8/11	12/24	%	%	%
		%	%	%			
.gravissime	49,0	38,2	55,0	50,8	57,7	47,5	44,2
.gravi	23,7	27,5	18,1	26,9	24,1	29,5	19,1
.relativamen- te gravi	10,3	16,4	10,3	5,0	7,2	7,6	14,1
.trascurabili	13,7	15,4	11,9	13,7	8,3	10,9	18,6
.non saprei e S.R.	3,3	2,5	4,7	3,6	2,7	4,5	4,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

6322/67/i

4.15. - Lei pensa					
	Totali	classi 1/7	classi 8/11	classi 12/24	(classi) (16/24)
	%	%	%	%	%
. di essere difficilmente sostituibile nello svolgimento del suo lavoro	32,7	20,0	25,2	49,8	51,2
. oppure ritiene che sia facile per l'azienda assumere qualcun altro in grado di sostituirla	63,3	77,2	69,9	46,1	43,0
. non saprei	4,0	2,8	4,9	4,1	5,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

V,14

4.6. - Se Lei andasse via dall'Italsider, pensa che l'esperienza fatta qui le servirebbe per trovare un buon posto in un'altra azienda?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %
- SI	59,7	52,1	53,4	71,8
- NO	34,0	41,4	38,7	24,0
- poco	4,3	1,1	7,0	4,2
- non so	2,0	5,4	0,9	-
	100,0	100,0	100,0	100,0

6322/67/i

4.6. - Se Lei andasse via dall'Italsider pensa che l'esperienza fatta qui le servirebbe per trovare un buon posto in un'altra azienda ?							
	Totali	4.4. - L'attuale lavoro utilizza appieno le sue capacità o crede che potrebbe fare qualcosa di più impegnativo?			4.4.1. - Lei sente che l'attuale lavoro le permette di aumentare la sua preparazione professionale ... ?		
		utilizza appieno %	non utilizza %	incerti %	si %	no %	incerto %
SI	59,7	69,2	57,1	40,6	70,5	45,0	55,5
NO	34,0	26,8	36,6	31,2	24,3	48,2	27,7
poco	4,3	2,8	4,6	9,3	3,5	5,0	8,3
non so	2,0	1,2	1,7	18,9	1,7	1,8	8,5
	100,0	100,0 (25,0)	100,0 (71,7)	100,0 (3,3)	100,0 (56,3)	100,0 (40,0)	100,0 (3,7)

3. - Per quanto riguarda l'adattamento all'organizzazione industriale, rimaneva da verificare definitivamente l'ipotesi formulata su questo problema all'inizio della ricerca. L'ipotesi così argomentava: gli operai dell'Italsider di Taranto manifestano un certo grado di insofferenza nei confronti dell'organizzazione e dell'ordinamento gerarchico soprattutto perché mancano, o l'hanno solo insufficientemente, di una buona predisposizione, culturale e funzionale, alla logica industriale. Essi, al contrario, sono maggiormente preparati ad adattarsi alle condizioni di prestazione del lavoro siderurgico (fatica, calore, turni, ecc.) in quanto, pur non avendone diretta esperienza, sono abituati ad offrire la loro prestazione lavorativa in ambienti nei quali questi problemi non sono molto valutati.

Questa ipotesi, la cui formulazione è peraltro giustificata tenuto conto delle caratteristiche socio-culturali della manodopera meridionale, è stata smentita, talvolta in modo sorprendente. Abbiamo già rilevato il buon adattamento al lavoro industriale sugli aspetti relativi alla struttura gerarchico-salariale dell'azienda e su quelli attinenti all'importanza e centralità della preparazione tecnico-professionale.

Occorreva verificare se gli operai considerassero più gravosa, nella loro vita aziendale, la fatica della prestazione o invece la disciplina ed il severo controllo su di essa. Coerentemente con quanto già emerso in precedenza su aspetti più parziali, gli intervistati non denunciano una insofferenza prioritaria per l'organizzazione industriale: il 65,3% dichiara che "all'Italsider ciò che pesa di più è la fatica del lavoro, il caldo e l'ambiente", solo il 18,7% afferma che "pesa di più la disciplina, il controllo dei capi, gli orari rigidi e così via" (1). Su queste risposte non sembra influire sensibilmente la posizione di "classe", non vi è infatti grande differenza fra le risposte delle "classi" basse e delle alte; solo le medie si distaccano in qualche misura denunciando maggiormente la fa-

(1) Indice di questi due atteggiamenti sono le seguenti frasi, tratte dalle interviste ai "disadattati":

"Cosa pesa di più all'Italsider? Non certo la disciplina; io sono stato capo per 16 anni e dico che molti capi sono anche troppo comprensivi. E' che noi siamo abituati a vivere all'aria libera come uccelli, la domenica vogliamo andare alla partita e di Pasqua a passeggiare".

"Qui c'è troppa disciplina. Dicono che ci vuole perché alcuni operai sono maleducati, ma sarebbe lo stesso anche se tutti gli operai fossero educati. Nelle altre fabbriche gli ingegneri prendono il

./.

tica della prestazione. Importante è comunque che l'insofferenza per la disciplina, del resto propria di una minoranza, non diminuisca significativamente all'aumentare della specializzazione e dell'anzianità aziendale (tab. V,16). Certamente un atteggiamento positivo verso la dirigenza Italsider, favorisce una minore denuncia di gravosità della disciplina, e questo potrebbe indicare un ruolo determinante dei dirigenti nel processo di adattamento all'organizzazione industriale. Resta però il fatto che fra quanti ritengono "che i dirigenti dell'Italsider richiedono agli operai talvolta l'impossibile" (50,3%) - giudizio indice di un atteggiamento non positivo verso l'operato della dirigenza - solo il 23,8% denuncia una maggiore gravosità della disciplina rispetto alla fati

caffè con gli operai. Qui non è mai successo. E i capi devono comprendere l'operaio. Se non lo comprende l'operaio non lavora tranquillamente, non sta bene quando fa una cosa. Eppure dei capi c'è bisogno; un operaio può essere bravo quanto vuole ma ha sempre bisogno dei capi che lo guidino".

ca e ai disagi della prestazione. Da tutto ciò si può concludere che nell'adattamento al lavoro nella grande e moderna azienda industriale gli operai del IV Centro ammettono il peso notevole degli aspetti connessi alla faticosità del loro compito. In concreto essi dimostrano un grado di insofferenza per l'organizzazione industriale - fautrice di rapporti così innovativi rispetto alla tradizione culturale dell'ambiente - molto inferiore alle previsioni e nel complesso non rilevante.

L'opinione dei capi-turno si discosta solo leggermente da quella degli operai. Il 52% dei capi intervistati ritiene che ai propri dipendenti pesi di più la fatica, il 24% che sia più gravosa la disciplina.

Come si vede, i capi valutano in misura maggiore l'insofferenza agli aspetti disciplinari imposti dall'organizzazione industriale; ciò era abbastanza prevedibile se si tiene conto che i capi sono in pratica gli esecutori quotidiani di queste istanze disciplinari, e rappresentano il punto di contatto più consueto fra il livello operaio ed il livello direzionale. Ma, proprio in considerazio-

ne di questo, è estremamente significativo che i capi non denuncino fra i loro operai una diffusa insofferenza all'organizzazione industriale.

Su questo punto è opportuno riportare qualche osservazione emersa dalle interviste ai dirigenti aziendali ed ai leaders sindacali. I dirigenti considerano la manodopera come il problema forse più vasto ed importante, tra quelli imposti dall'avviamento e dalla conduzione del IV Centro in questi primi anni di attività. Essi sono tuttavia concordi nel non considerarlo un problema drammatico. Va infatti tenuto presente che, per i dirigenti, si tratta prevalentemente di un problema funzionale e, dal momento che i risultati produttivi sono lusinghieri, non possono non ritenerlo in via di definitiva soluzione. Essi usano individuare una fase d'avviamento nella quale soltanto una massiccia opera d'addestramento ha permesso di superare le difficoltà dei neo-assunti ad accettare l'organizzazione aziendale, distinta dalla fase attuale in cui il disadattamento all'organizzazione è in via di risoluzione. L'atteggiamento verso gli operai risulta piuttosto fiducioso, e generalizzato è l'apprezzamento per il loro rendimento, la loro intelligenza sul lavoro, la

loro duttilità, il loro desiderio di apprendere. Si tratta insomma, nel giudizio dei dirigenti, di buoni lavoratori, anche se un po' di discontinui e talvolta imprevedenti. Sul buon rendimento e sul buon adattamento degli stessi sono pienamente d'accordo anche i leaders sindacali che affermano, fra l'altro, di ritenere la direzione aziendale sostanzialmente soddisfatta del lavoro operaio. Dalle parole dei sindacalisti emerge un lavoratore ben disposto verso l'azienda industriale ed i suoi criteri di efficienza.

4.12. - A suo giudizio qui all'Italsider ciò che pesa di più è la fatica del lavoro, il caldo e l'ambiente, oppure pesa di più la disciplina, il controllo dei capi, gli orari rigidi e così via ?

	Totali	classi 1/7	classi 8/11	classi 12/24	5.3.5. - Le sembra che i dirigenti dell'Italsider richiedano agli operai ciò che possono fare o le sembra che talvolta, si chiede l'impossibile ?		
	%	%	%	%	il possibile %	l'impossibile %	incerto %
la fatica ecc.	65,3	63,2	71,3	59,8	75,3	55,6	72,7
la disciplina ecc.	18,7	22,5	13,6	20,9	13,0	23,8	18,1
entrambi	12,0	9,6	11,3	14,9	5,8	17,8	9,2
incerti e S.R.	4,0	4,7	3,8	4,4	5,9	2,8	-
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (46,0)	100,0 (50,3)	100,0 (3,7)

4. - Per definire maggiormente il tipo e il grado di adattamento culturale e funzionale al lavoro in una moderna azienda industriale, manifestato dagli operai del IV Centro, è opportuno descrivere, seppure sommariamente, il modello ideale di "posto" di lavoro a cui essi fanno riferimento. Innanzitutto occorre verificare se la generale aspirazione alla sicurezza, espressa fra l'altro con la preferenza all'impiego statale, e la notevole denuncia della faticosità e dei disagi connessi all'attuale prestazione, determinino il modello ideale, o se questo mantenga una sua autonomia culturale.

Sembra quest'ultimo il nostro caso se si tiene conto delle risposte alla domanda 4.4.2. : il 71,3% ritiene essere "molto importante che il lavoro sviluppi le capacità ed aumenti la preparazione professionale dell'operaio"; solo il 20% afferma che "ci sono altre cose più importanti, ad esempio che il lavoro sia sicuro e non faticoso".

Questo non sembra essere in contrasto con le dichiarazioni precedenti riguardanti la sicurezza e la faticosità, ma piuttosto può dimostrare che il lavoro moderno, qualificato e tecnico, è diventato un valore interiorizzato nonostante gli ostacoli frapposti dalla presente condizione e dal ricordo del non lontano passato. Questa

grande importanza concessa allo sviluppo della preparazione professionale, conferma altresì quella generale adesione alla meta della istruzione a tutti i livelli, già rilevata in precedenza. Certamente questi operai si rendono conto che sicurezza e mansioni non logoranti sono conseguibili concretamente per chi ha determinati requisiti di esperienza e preparazione professionale (anche se nel lavoro siderurgico le mansioni qualificate non sono necessariamente meno faticose delle altre). Ciò non toglie però che l'azienda moderna, il lavoro qualificato, la logica produttiva, il progresso tecnico sono realtà che, apprezzate in se stesse, hanno aperto un nuovo e dinamico capitolo nella loro esistenza e gli orizzonti culturali tipici della società industriale.

Questa domanda, richiedente appunto un giudizio culturale, si è rivelata piuttosto autonoma e slegata dalla situazione professionale concreta, come si è potuto rilevare dalla non significatività di numerosi incroci. Conferma invece che in questo caso agisce il valore dell'istruzione e l'adesione ad esso l'incrocio con la domanda relativa alla frequenza dei corsi di addestramento. La tab. V,17 ci mostra appunto che aumenta l'importanza concessa alla pre

parazione professionale fra quanti hanno seguito corsi di addestramento; viceversa per quelli che non li hanno frequentati.

La situazione lavorativa concreta influenza maggiormente le risposte ad una domanda riguardante le caratteristiche di un "buon posto di lavoro"; e questo è spiegabile se si tiene conto che con questa domanda non si richiedeva un giudizio esclusivamente di tipo culturale. Nelle risposte appaiono certo le opinioni che erano prevedibili sulla base delle nostre ipotesi di fondo, ad esempio l'indicazione "lavoro sicuro" (23,3%, calcolando i totali su due risposte), e quella "lavoro ben retribuito" (35,3%). Ma compare anche, in una rilevanza non prevista, il desiderio di un "lavoro meno faticoso, senza turni, ecc." e, una volta ancora, l'importanza concessa alla preparazione professionale e tecnica, il desiderio di "un lavoro che dia soddisfazione" (33%).

Esaminando l'andamento per "classi" (solo sulla prima risposta, tab. V,18) si vede come la sicurezza e la minore faticosità non abbiano sensibili variazioni, rivelandosi, come già notato in precedenza, elementi di giudizio piuttosto costanti. Ha andamento crescente invece l'indicazione "lavoro ben retribuito", e decrescente

quella menzionante un "lavoro qualificato, di soddisfazione". Ciò dimostra, fra l'altro, che allorché la meta è stata raggiunta o quasi ridiventa primario il problema delle ricompense. Anche il settore di lavorazione influenza queste risposte; è ad esempio fra i lavoratori della Fusione che è più frequente l'indicazione "lavoro meno faticoso".

I provenienti dall'industria, inoltre, sono più propensi ad indicare "lavoro qualificato" rispetto a "lavoro meno faticoso", al contrario accade per i provenienti dal settore terziario o dall'edilizia.

La tab. V,19 ci mostra l'influenza - sulla definizione del modello ideale di "buon posto" - dell'interesse suscitato dall'attuale mansione (quelli che svolgono una mansione ritenuta noiosa desiderano maggiormente un "lavoro di soddisfazione") e dell'importanza riconosciuta allo sviluppo della preparazione professionale e tecnica. Gli incroci ci provano che in questa definizione di "buon posto di lavoro" entrano in parte elementi compensativi dell'attuale condizione lavorativa ed in parte elementi derivanti da precise e qualificanti scelte culturali. In queste ultime domande

appare con certezza che l'immagine tradizionale dell'operaio meridionale, appena uscito dalla sottoccupazione o dalla disoccupazione e perciò culturalmente impreparato alla logica del lavoro industriale, perde sempre più di significato lasciando posto ad un operaio che va progressivamente accettando ed interiorizzando certi valori cruciali della società industriale.

V,17

4.4.2. - Per Lei è molto importante :							
	Totali	classi	classi	classi	4.5. - Lei ha seguito corsi di addestramento Italsider ?		
	%	1/7	8/11	12/24	si %	no %	S.R.%
che il lavoro sviluppi le capacità ed aumenti la preparazione professionale	71,3	66,4	67,4	79,6	76,3	65,8	-
oppure ritiene più importante che il lavoro sia sicuro e non faticoso?	20,0	25,2	24,4	11,3	19,0	21,0	50,0
dubbiosi	8,7	8,4	8,2	9,1	4,7	13,2	50,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (56,3)	100,0 (43,0)	100,0 (0,7)

6322/67/i

4.6.1. - Ma Lei cosa intende per un buon posto di lavoro ?									
	Tot.1 [^] risp. %	Tot.2 [^] risp. %	Tot.1 [^] e 2 [^] %	classi* 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %	FUS. %	LAM. %	SERV. %
lavoro sicuro	20,0	3,3	23,3	18,9	18,8	21,8	10,4	27,5	20,5
posto fisso	2,3	0,3	2,6	4,6	2,5	-	2,1	-	4,0
lavoro ben retribuito	19,3	16,0	35,3	11,7	19,6	24,8	15,5	17,6	22,6
lavoro meno faticoso, senza turni, ecc.	21,7	9,7	31,4	21,4	23,2	19,7	31,0	10,0	23,6
lav.di respons. e/o considerato	7,0	6,3	13,3	7,1	5,9	8,1	8,6	10,0	3,7
lav.qualific. profes. di soddisf.	23,7	9,3	33,0	29,6	22,4	20,0	24,2	27,5	20,6
lav.vario e/o lav.in dipendente	2,0	2,0	4,0	2,1	1,5	2,1	1,1	2,0	2,3
altro o S.R.	4,0	2,7	6,7	4,6	6,1	3,5	7,1	5,4	2,7
	100	49,6	149,6	100	100	100	100	100	100

* Percentuali calcolate sulla prima risposta.

V,19

4.6.1. - Ma Lei cosa intende per un buon posto di lavoro ?							
	Totali (1 ^a risp.) %	4.3.h. - Il suo lavoro è :			4.4.2. - Per Lei è molto importante		
		interes- sante %	noioso %	cosi- cosi %	a)* %	b) %	dubbio so %
lavoro sicuro o posto fisso	22,3	25,1	15,7	20,9	18,2	30,0	38,4
lavoro ben re- tribuito	19,3	19,7	15,7	23,2	21,0	18,3	7,7
lavoro meno faticoso, ecc.	21,7	18,2	25,7	30,2	20,1	28,3	19,2
lavoro di re- sponsabilità ecc.	7,0	8,0	5,7	4,6	9,3	1,7	-
lavoro quali- ficato prof., di soddisfaz.	23,7	23,5	30,0	13,9	26,1	16,6	19,2
lavoro vario e/o lav. indi- pendente	2,0	1,1	2,8	4,6	2,8	-	-
altro	4,0	4,4	4,4	2,6	2,5	5,1	15,5
	100,0	100,0 (62,3)	100,0 (23,3)	100,0 (14,3)	100,0 (71,3)	100,0 (20,0)	100,0 (8,7)

- a) * che il lavoro sviluppi le capacità ed aumenti la preparazione professionale dell'operaio; oppure :
- b) ritiene che ci sono altre cose più importanti, ad esempio che il lavoro sia sicuro e non faticoso.

6322/67/i

5. - Al fine di comporre in un quadro unitario le osservazioni precedenti si è ritenuto opportuno analizzare le domande riguardanti la prestazione lavorativa in modo da permettere un esame globale dell'atteggiamento verso il lavoro. Si è voluto perciò verificare se un certo gruppo di domande fosse atto a misurare un certo atteggiamento, lungo un continuum unidimensionale, e se si stabilisse una gerarchia fra le domande e fra i soggetti. In pratica, abbiamo cercato di definire il grado e le caratteristiche della soddisfazione del lavoro, evitando di porre una domanda diretta, ma usando della tecnica dello scaling applicata ad un gruppo particolare di domande del questionario.

Avendo scelto la tecnica della scala di Guttman (1) abbiamo dovuto

(1) L'ipotesi sottostante al metodo di Guttman è che ogni singola proposizione del questionario si trovi in un certo ordine rispetto a tutte le altre, in modo che gli individui che rispondono positivamente ad una certa domanda possano essere collocati, almeno idealmente, ad un livello più alto nella scala di coloro che danno alla medesima domanda una risposta negativa. Logicamente, perché si abbia questa gerarchia occorre che la risposta affermativa ad una certa domanda implichi l'adesione alle domande di livello inferiore. Quanto nei patterns di risposte dei soggetti questo non avviene si hanno delle deviazioni dalla "scala perfetta", vale a dire degli "errori" nel senso di Guttman. Lo stesso Guttman ha proposto un coefficiente di riproducibilità che indica il grado tollerabile di deviazioni dalla scala perfetta. Il coefficiente è il seguente :

./.

procedere ad alcune semplificazioni, rendendo possibile due sole alternative di risposta ad ogni domanda, quella affermativa e quella negativa. La prima, evidentemente, indice di soddisfazione, la seconda di insoddisfazione.

Riportiamo di seguito lo schema delle domande della scala, ordinate dalla meno discriminante (anche soggetti poco soddisfatti del lavoro possono dare una risposta positiva) alla più discriminante (solo i soggetti più soddisfatti risponderanno positivamente).

$$C_r = 1 - \frac{\text{Numero Errori}}{\text{N.domande} \times \text{N.soggetti}}$$

Per riproducibilità si intende il grado di esattezza con cui i soggetti seguono nelle loro risposte l'ordine della scala; in altre parole la riproducibilità indica la precisione con cui partendo dal posto occupato nella scala si possono riprodurre le risposte dei soggetti. Secondo Guttman, per avere una "scala perfetta", il coefficiente C_r deve avere un valore almeno dello 0,90.

Nel nostro caso, tenuto conto delle varie critiche rivolte al modello di Guttman per la sua rigidità, si è rivolta l'attenzione soprattutto alle informazioni che esso può fornire riguardo alle diverse componenti dell'atteggiamento in questione. Infatti, dal verificare si o meno di una "scala perfetta" si può inferire sul tipo di atteggiamento considerato ed all'interno di ogni scala è possibile una valutazione critica delle diverse domande, individuando quelle che influiscono in misura maggiore sulla formazione o meno di una "scala perfetta". In altre parole, arrivare a determinare quali delle domande in esame misurano un continuum unidimensionale.

SCALA DI SODDISFAZIONE DEL LAVORO

Numero progres.	Testo delle domande	soddisfatto	insoddisfatto
1	Con il suo lavoro Lei ha l'impressione di fare qualcosa di importante ?	importante	non importante o non so
2	Oggi accetterebbe un altro lavoro fuori dall'Italsider egualmente pagato ?	no	sì o non so
3	Il suo lavoro è interessante o noioso ?	interessante	noioso o così così
4	Lei sente che l'attuale lavoro le permette di aumentare la sua preparazione professionale e le sue conoscenze nel campo della tecnica ?	sì	no o incerto
5	Oggi lei è soddisfatto del suo salario ?	soddisfatto o abbastanza soddisfatto	insoddisfatto o molto insoddisfatto
6	Da quando è all'Italsider, ritiene di essere tenuto più in considerazione di prima ?	più considerato	meno considerato o come prima

(segue)

(segue : Scala di soddisfazione...)

7	L'attuale lavoro le dà la possibilità di utilizzare appieno le sue capacità o crede che potrebbe fare qualcosa di più impegnativo ?	utilizza appieno	non utilizza appieno o in certo
8	Se l'Arsenale cercasse manodopera, Lei pensa che molti operai dell'Italsider farebbero domanda di assunzione ?	no o non so	sì

Lo scalogramma è stato costruito esaminando le risposte di 60 soggetti così ripartiti : 20 delle "classi" 5-6-7, 20 delle "classi" 10-11, 20 delle "classi" superiori alla 14^a, scelti casualmente. Queste tre appartenenze a gruppi di "classi", sono indicate nella scala rispettivamente con A, B, C e precedono il numero del questionario. Come si vede, in questo caso si sono scelte le "classi" in modo da accentuare le caratteristiche della divisione nei tre gruppi consueti.

SCALA SODDISFAZIONE LAVORO

risposte affermative					6	7	8	N° risp. afferm. senza col. 5	errori sen- za la colon na n° 5	errori con la col. 5	N° que- stion.
1	2	3	4	5							
+	+	+	+	+	+		+	6	1	1	A 086
+	+	+	+	+	+	+		6	-	-	C 256
+	+	+	+	+	+			5	-	-	A 115
+	+	+	+	+	+			5	-	-	B 140
+	+	+	+	+		+		5	1	1	B 131
+	+	+	+	+		+		5	1	1	C 145
+	+	+	+	+		+		5	1	1	C 161
+	+	+	+	+		+		5	1	1	C 251
+	+	+	+		+	+		6	-	1	C 146
+	+	+	+		+	+		6	-	1	C 260
+	+	+	+		+	+		6	-	1	B 236
+	+	+	+			+	+	6	1	2	A 190
+	+	+	+		+		+	6	1	2	A 026
+	+	+		+		+	+	5	2	2	C 285
+	+		+	+	+	+		5	1	1	C 266
+	+	+		+	+		+	5	2	2	A 010
+	+	+	+	+			+	5	1	1	B 210
	+	+	+	+	+		+	5	2	2	A 100
+	+	+	+	+				4	-	-	B 091
+	+	+	+	+				4	-	-	C 165

(segue)

1	2	3	4	5	6	7	8				
+	+	+	+	+				4	-	-	C 275
+		+	+	+	+			4	1	1	C 151
+	+		+	+	+			4	1	1	B 126
+	+	+	+		+			5	-	1	C 071
+	+	+	+		+			5	-	1	A 085
+	+	+	+		+			5	-	1	A 096
+	+	+	+		+			5	-	1	C 080
+	+	+	+		+			5	-	1	C 050
+	+	+	+				+	5	1	1	A 015
+	+	+		+		+		4	1	2	B 060
+	+		+	+	+			4	1	1	C 076
+	+	+	+	+		+		4	2	2	B 240
+		+	+	+	+			4	1	1	A 175
+	+	+	+					4	-	-	C 250
+		+	+				+	4	2	2	C 150
+	+	+		+				3	-	1	A 105
+	+	+		+				3	-	1	A 180
+	+		+	+				3	1	1	B 205
+	+				+		+	4	2	2	C 081
+	+			+			+	3	1	2	B 130
+	+	+			+			4	1	1	B 206
+	+			+				2	-	1	B 125
+	+			+				2	-	1	A 185
+			+			+		3	2	2	B 220

(segue)

1	2	3	4	5	6	7	8			
+			+	+			2	1	2	A 196
+		+	+				3	1	1	C 075
	+	+		+			2	1	2	B 061
+		+				+	3	2	2	A 006
	+	+	+				3	1	1	A 020
		+	+		+		3	2	3	B 120
+		+	+				3	1	1	B 051
+	+						2	-	-	B 056
+	+						2	-	-	A 090
+		+					2	1	1	B 246
+					+		2	1	1	B 055
+					+		2	1	1	B 121
		+		+			1	1	2	A 025
				+	+		1	1	2	A 186
+							1	-	-	C 276
							0	-	-	A 016
52	44	43	39	32	27	15	10	46	67	

Dalla scala osserviamo che il numero complessivo degli errori è di 67, per cui calcolando il coefficiente di riproducibilità si ha :

6322/67/i

$$C_r = 1 - \frac{67}{8 \times 60} = 0,861$$

Il coefficiente risulta dunque sensibilmente inferiore al limite delle 0,90 proposto da Guttman. A questo punto, se si applicassero certi rigidi schemi tradizionali, potremmo chiudere la nostra analisi. Riteniamo invece più opportuno, visto il non fortissimo scostamento dal limite della "scala perfetta", individuare quali domande abbiano inciso maggiormente su questo risultato, quali insomma abbiano provocato il maggior numero di errori. Provando tutte le combinazioni possibili si è infine ottenuto quanto segue: eliminando dalla scala la domanda 5 il coefficiente di riproducibilità viene calcolato su solo 46 errori, risultando pertanto:

$$C_r = 1 - \frac{46}{7 \times 60} = 0,891$$

che è solo di poco inferiore al limite dello 0,90. Senza la domanda 5 siamo dunque molto vicini alla "scala perfetta".

A questo importante risultato metodologico corrisponde una tendenza di tipo psicologico già notata precedentemente e che questa

scala confermerebbe. I nostri soggetti tendono infatti a mantenere distinto il giudizio salariale dal giudizio professionale. Il primo deriverebbe da un confronto salario-bisogni, il secondo dal confronto fra le caratteristiche tecnico-mansionali del posto di lavoro e le aspettative del soggetto per quanto riguarda l'interesse professionale e lo sviluppo delle proprie capacità, aspettative accompagnate spesso da una notevole autostima. Il giudizio sul salario rimarrebbe dunque dissociato dalle altre risposte positive, che rappresentano invece un pattern abbastanza compatto. Certamente escludendo il giudizio sul salario non è più corretto chiamare la nostra scala di soddisfazione del lavoro; essa diventa piuttosto una scala di soddisfazione professionale atta ad analizzare l'atteggiamento verso il proprio job, prescindendo dagli aspetti retributivi. I motivi di questa scissione, e conseguentemente di questa esclusione, possono essere diversi; ricordiamo fra essi almeno questi : a) nell'ambiente è assente una lunga tradizione operaia atta a valutare la retribuzione non esclusivamente sul piano dei bisogni, ma anche secondo uno schema meriti-ricompense; b) l'insoddisfazione salariale è presente a tutti i livelli di specializzazione operaia e, per quanto riguarda

le variabili tecnico-professionali, essa non sembra apparire come una variabile dipendente ma come una costante.

Resta il fatto comunque che il manifestarsi di un atteggiamento positivo verso il proprio lavoro, indipendentemente dalla soddisfazione salariale, indica che ci troviamo di fronte ad una cultura operaia piuttosto dinamica, una cultura che ha fatto propri i valori tipici della cultura industriale moderna.

Un'ultima osservazione va riservata al modo di disporsi sulla scala dei tre gruppi di classi A, B, C. Considerando la scala senza la colonna 5 vediamo che gli individui si dispongono ai vari livelli come segue: livello 6 (ovvero sei risposte positive), 3 soggetti delle "classi" C, 1 delle B, 3 delle A; livello 5, 8 C, 3 B, 6 A; livello 4, 7 C, 5 B, 1 A; livello 3, 1 C, 5 B, 4 A; livello 2, 6 B, 3 A; livello 1, 1 C, 2 A; livello 0, 1 A. Da questa disposizione si ricava che le "classi" alte tendono a disporsi ai livelli più elevati della scala (esse sono, tranne due, ai primi tre livelli) e dunque ad essere professionalmente le più soddisfatte. Le "classi" medie tendono a concentrarsi ai livelli medio-inferiori. Le "classi" basse sono invece presenti a tutti i livelli della scala: segno di u-

na estrema disponibilità della loro situazione che è aperta ad ogni possibile sviluppo futuro.

6. - Per delineare in modo più completo l'atteggiamento verso la azienda moderna e verso il progresso tecnologico si sono poste alcune domande richiedenti un giudizio sull'automazione e sulle sue conseguenze. Una di queste, per vagliare l'influenza su questo giudizio della situazione concreta tecnico-mansionale in cui opera il soggetto, riguardava le possibilità di progressiva meccanizzazione e di automazione riconosciute all'attuale compito lavorativo. Il 19,7% ha ammesso che il proprio lavoro è "già automatizzato", il 38,7% pensa che il suo lavoro nel prossimo futuro possa diventare ancora più meccanizzato, nel senso che le macchine si sostituiranno via via al lavoro ed all'iniziativa dell'uomo", il 39% ritiene che non sia automatizzabile. Interessante, per descrivere la struttura tecnologica della azienda, si rivela l'andamento delle risposte per "classi" e per settori di produzione.

Le mansioni già automatizzate non variano notevolmente all'aumentare delle "classi", più significativo è l'andamento per settore, in-

fatti dalla frequenza generale (19%) si scende all'11,1% nei Servizi. Le risposte indicanti una possibilità di maggiore automazione nel futuro, variano dal 31,0% delle "classi" basse al 43,7% delle alte; per settori la frequenza più alta è nella Laminazione.

Le risposte negative sulle possibilità di automazione sono invece quasi costanti per "classi", e salgono notevolmente nel settore Servizi (50,3%). Complessivamente, la Laminazione sembra essere ritenuta il settore più automatizzabile, i Servizi, al contrario, il meno automatizzato ed il meno automatizzabile.

Comunque, da queste risposte, appare come nell'azienda siderurgica siano presenti tutte le tre fasi della tecnologia industriale, e nessuna di esse in modo marginale.

Veniamo ora al giudizio sulle possibilità di miglioramento delle condizioni di lavoro e delle conoscenze tecniche dell'operaio connesse all'automazione. I giudizi sono notevolmente positivi; le motivazioni prevalenti sono la minore faticosità (52,3%), il minor numero di ore di lavoro (11,7%), e la maggiore responsabilità ed interesse connessi ai nuovi compiti. Solo il 7,7% ha espresso un giudi-

6322/67/i

zio negativo, motivandolo prevalentemente con la disoccupazione di cui sarà causa l'automazione.

I giudizi negativi e pessimisti aumentano sorprendentemente alla domanda successiva. Il 52% ritiene che "l'automazione, mettendo le macchine al posto dell'uomo, provochi disoccupazione", solo il 33,7% pensa che "l'automazione, migliorando le condizioni di lavoro, permetta agli operai di lavorare meno ore". Il contrasto fra le risposte a queste due domande potrebbe però essere solo apparente; è molto probabile infatti che nei due casi l'automazione sia stata percepita in modo diverso, il che ha implicato l'adozione di due diversi modelli di riferimento. Nel primo caso è possibile che l'automazione sia stata intesa soprattutto come progresso tecnico-professionale, in modo piuttosto generico ma sufficiente a fare riapparire l'adesione culturale agli aspetti tecnici e dinamici del lavoro, già notata precedentemente. Nel secondo caso, invece, è stata proposta agli intervistati una alternativa, nella quale compariva esplicitamente la disoccupazione come possibile effetto della automazione. La reazione è stata immediata ed hanno agito i meccanismi di difesa tradizionali della cultura operaia, meccanismi non del tutto ingiustificati. Nella prima domanda il modello di riferimento era orien-

tato al futuro: il progresso tecnico e l'istruzione professionale ad ogni livello; nella seconda era orientato al passato e riproponeva lo spettro della disoccupazione.

La situazione lavorativa del soggetto influenza questo giudizio, seppure non in modo sensibile. La tab. V,20 ci mostra comunque che il giudizio pessimista è meno frequente fra quanti lavorano in mansioni ritenute già automatizzate e lo è di più fra quelli che non reputano automatizzabile il proprio compito; il contrario accade per i giudizi ottimistici. Questo indica come l'esperienza dell'automazione (intendendo questo termine nel modo in cui l'hanno percepito i nostri intervistati), sia attuale, sia ritenuta possibile nel futuro, favorisca un atteggiamento positivo nei suoi confronti.

4.17.2. - Pensa che :					
	Totali	4.17. - Pensa che il suo lavoro nel prossimo futuro possa diventare ancora più meccanizzato...			
		già automa- tizzato	più automa- tizzato	non automa- tizzato	non so o S.R.
	%	%	%	%	%
a)*	52,0	45,6	49,8	58,2	40,3
b)*	33,7	35,5	36,1	30,7	22,2
non sa- prei	14,3	18,9	14,1	11,1	37,5
	100,0	100,0 (19,7)	100,0 (38,7)	100,0 (39,0)	100,0 (2,7)

a)* "l'automazione, mettendo le macchine al posto dell'uomo, provochi disoccupazione"

oppure pensa che

b)* "l'automazione migliorando le condizioni di lavoro permetta agli operai di lavorare meno ore".

7. - Sull'adattamento all'organizzazione industriale, sul riconoscimento dell'importanza dell'istruzione tecnico-professionale ha certamente influito in modo positivo la massiccia opera di addestramento compiuta dall'Italsider di Taranto fin dai suoi inizi. Ben il 56,3% degli operai ha ammesso di avere frequentato corsi di addestramento organizzati dall'azienda o da istituzioni collegate ad essa. Questi corsi hanno raggiunto in misura pressoché uguale tutta la manodopera, dagli operai comuni a quelli specializzati, sia per quelli assunti prima del 1963, sia per gli assunti successivamente a questa data.

Il periodo di assunzione influisce invece sul tipo di corsi frequentati; infatti, la quasi totalità di quanti hanno partecipato a corsi in altre sedi Italsider di durata superiore o inferiore a 6 mesi risulta essere stata assunta prima del 1963, rappresentando dunque la base di operai qualificati e specializzati (9%) sulla quale si è fondato l'avvio dello stabilimento.

I corsi professionali organizzati nella sede di Taranto (il 24% degli intervistati li ha frequentati), sono stati rivolti nella medesima proporzione agli assunti prima e dopo il 1963. A questi ultimi

si sono diretti invece nella quasi totalità i corsi di "richia-

mo culturale" e di preparazione generica al lavoro siderurgico(23,3%).

La diffusione di questi corsi ha coinciso dunque con l'ingresso in azienda della grande massa della manodopera (tab. V,21).

L'apprezzamento di questa esperienza è generalmente positivo: il 70,7% di quanti hanno frequentato corsi ritiene che sia stata utile ed interessante, il 12,3% non inutile, solo il 13,5% esprime un giudizio decisamente negativo. La tab. V,22 ci mostra il giudizio sui corsi di addestramento in relazione al tipo. L'andamento è un po' irregolare ma comunque si può vedere come il giudizio più positivo sia più frequente fra quanti hanno seguito corsi in altre sedi od a Taranto a livello specializzato. Nel complesso si può dire che i corsi più apprezzati siano quelli effettuati in altri stabilimenti Ital sider per meno di 6 mesi, quelli giudicati meno positivamente si rivelano i corsi di "richiamo culturale" organizzati in Taranto (1).

(1) Giudizi critici verso questi corsi sono emersi nelle interviste ai "disadattati":

"...Più di tutto ai corsi si parla della città di Taranto: cultura, tutte le invasioni che ci son state ecc. Cose belle da sapere, ma è meglio lasciarle ai bambini che vanno alle elementari. Ci facevano le proiezioni della pianta di Taranto quando noi non conoscevamo lo "andazzo" dello stabilimento e non ne sapevamo niente, e quando siamo entrati nel cantiere eravamo come pesci crudi". ./.

V, 21

4.5.1. - Lei ha seguito corsi d'addestramento? Dove ? Di che tipo?			
	Totali	Assunti prima del '63	Assunti dopo il '63
	%	%	%
. Si, in altre sedi Italsider per più di 6 mesi	5,7	17,6	0,9
. Si, idem, per meno di 6 mesi	3,3	7,0	1,8
. Si, corsi professionali in Taranto: livello qualificato	13,3	10,6	14,3
. Si, idem: preparazione generica	10,7	13,0	9,7
. Si, corsi di richiamo culturale	23,3	6,0	30,2
. No	43,7	45,8	43,1
	100,0	100,0 (28,3)	100,0 (71,7)

segue nota :

"...Noi abbiamo detto tutte le nostre idee ma il Sig. D.... non ci ha mai dette le sue. Ci faceva fare il dibattito sulla libertà, oppure sul Comune, e ognuno doveva esprimere il suo parere, ma non siamo mai arrivati alle conclusioni. Cosa deve essere il Comune è stato uno dei temi principali di discussione. Era appassionante, solo che non abbiamo mai saputo che cosa in effetti il Comune è. I

6322/67/i

4.5.1.bis - /Se "si" / Che cosa pensa di questa esperienza						
	Totali	4.5.1. - Lei ha seguito corsi d'addestramento				
		si, altre sedi + 6 mesi	si, altre sedi - 6 mesi	si, Ta. alto li vello	si, Ta. generici	richiamo culturale
	%	%	%	%	%	%
molto utile	21,6	29,8	30,3	30,7	18,6	14,1
abbastanza utile ed interessante	49,1	40,3	69,7	43,8	58,8	45,9
non inutile (per conoscenze generiche)	12,3	-	-	15,3	2,3	18,4
non è servito a nulla, noiosa	13,5	17,5	-	7,6	12,1	18,4
altre risposte	3,5	12,4	-	2,6	8,2	3,2
*	100,0	100,0 (10,2)	100,0 (6,2)	100,0 (23,1)	100,0 (19,1)	100,0 (41,4)

* (56,4% del campione totale)

corsi di aggiornamento culturale sono più utili, perché danno notizie sulla città di Taranto, sull'economia, ecc. ma quando ho iniziato a seguirli ero già in crisi e allora ho abbandonato tutto, anche perché partecipare a dibattiti dove mancano le conclusioni mi faceva andare ancora più in crisi. Attraverso i capi buoni si può imparare molto di più che nei corsi".

"Ci hanno fatto fare anche dei corsi di otto mesi di istruzione culturale. Lo fa semplicemente perché ci vuole vincolare a vita. Uno che esce dall'Italsider non ha la possibilità di trovare lo stesso lavoro fuori".

8. - Veniamo ora a due indici normali di adattamento al lavoro industriale: infortuni ed assenteismo. Tenuto conto degli obiettivi della nostra indagine questi due aspetti non verranno esaminati a fondo, ma solo descritti sommariamente sulla base delle risposte fornite dagli operai intervistati. Va detto inoltre che l'uso di questi indici e soprattutto dell'assenteismo come rappresentativi del "morale" dei dipendenti può dare luogo a facili schematizzazioni, specie perché è molto difficile depurare da essi l'influenza di molteplici fattori intra ed extra-aziendali. Essi pertanto, nel nostro caso, non rappresenteranno elementi interpretativi dell'adattamento; questi indici piuttosto aiuteranno a tratteggiare più particolarmente la condizione operaia all'Italsider di Taranto.

Per quanto riguarda gli infortuni, il 73% (con andamento sensibilmente decrescente per "classi") ha ammesso di non averne mai subiti; il 21,7% (con andamento crescente per "classi") ha dichiarato di esserne stato vittima una volta, il 5% due volte. Le variazioni per "classi" ci sembrano individuare più che altro la anzianità aziendale; quasi costanti risultano invece le frequenze di infortuni nei diversi settori produttivi (tab. V,23). Questi inci-

denti risultano essere stati nel complesso di notevole gravità: per l'infortunio (o per il più grave di essi se sono stati più di due), il 5,3% degli intervistati ha ammesso di essere stato assente dal lavoro da 4 a 10 giorni, l'8,7% da 11 a 30 giorni, ben l'8% per più di 30 giorni. L'andamento crescente per "classi" di queste due ultime frequenze, potrebbe indicare che gli incidenti più gravi si sono verificati soprattutto nel periodo di avviamento degli impianti.

La causa prevalente degli infortuni sembra essere la disattenzione propria (circa 1/4 degli infortunati) od altrui (1/5 degli stessi). Nelle dichiarazioni degli infortunati non appare rilevante l'ammissione di una mancata osservanza delle norme antinfortunisti che sia da parte di loro stessi sia per quanto riguarda l'azienda. Su questo punto del resto è concorde la quasi totalità degli intervistati. Il 72% (con un andamento che varia dall'81% delle "classi" basse al 63,7% delle alte) ritiene che all'Italsider gli operai seguano le norme antinfortunistiche; l'86,3% (anche qui con andamento decrescente per "classi") pensa lo stesso dell'azienda. E' significativo che all'aumentare della qualificazione professionale, ed anche dell'anzianità aziendale, aumenti lo scetticismo sulla osservanza delle norme da parte di azienda e operai. Parzialmente di

verso è il giudizio dei capi-turno, essi si dimostrano più pessimisti per quanto riguarda gli operai (solo il 54% ritiene che essi seguano le norme), più ottimisti sul comportamento dell'azienda, ritenuta osservante delle norme dal 92%.

Il giudizio complessivo sulla pericolosità del lavoro all'Italsider di Taranto - tenuto conto della novità degli impianti, delle inevitabili difficoltà di avvio e della scarsa esperienza di lavoro siderurgico posseduta dalla manodopera - è nel complesso abbastanza positivo (1). Il 74,3% infatti ritiene che i rischi del la-

(1) E' chiaro comunque che il pericolo di incidenti, e ancor di più l'aver subito infortuni, rappresentano fatti di grande importanza nell'equilibrio psicologico dei soggetti. Si vedano ad esempio queste significative affermazioni di "disadattati":

"C'è molto pericolo infatti, io che pure sto molto attento ho già avuto tre incidenti, e i primi tempi poiché l'Italsider aveva assunto gente inesperta che veniva dalla campagna ne morivano da 3 a 4 al giorno".

"...E poi c'è il fatto degli incidenti: per non averne bisogna lavorare senza nervosismo e con attenzione: non bisogna correre rischi inutili. A volte si dice che è destino; non è vero, dipende sempre dall'attenzione che ci mettiamo noi".

"Lavoriamo a un'altezza di tre metri e mezzo, senza alcuna protezione. Ce la promettono sempre, ma non la mettono mai. Forse aspettano che muoia qualcuno. Io venti giorni fa sono caduto. Tenevo in mano del materiale; questo si è spaccato ed è caduto giù. Io ho sentito una spinta e sono andato indietro. Per fortuna, perché

voro al IV Centro "siano quelli normali di ogni altra azienda siderurgica", solo il 21,7% lo ritiene "particolarmente pericoloso". Questa opinione è evidentemente influenzata dalle condizioni concrete di pericolosità della propria mansione o dal giudizio su di esse.

La tab. V,24 ci mostra infatti come si rivelino maggiormente critici verso la pericolosità del lavoro all'Italsider di Taranto gli addetti nel settore Fusione e coloro che giudicano pericoloso il proprio attuale compito lavorativo.

Esaminiamo ora brevemente il fenomeno dell'assenteismo. Il 43,3% degli intervistati ha ammesso di non essere mai stato assente dal lavoro, nel 1966, eccetto le ferie ed i conguagli. Il 16,3% è stato as

così sono caduto in terra e non sull'acciaio. Non mi sono fatto niente, solo tintura di iodio in infermeria, ma è passato subito".

"Un giorno pulivo le lance - me l'aveva comandato il capo - mi vedo arrivare addosso la ghisa dal convertitore. Fiamme e gas, sono vivo per miracolo. Tutto bruciato, braccia e gambe. Mi metto a urlare, e allora due della Cimi fermano tutto, mettono una scala e io riesco a salvarmi. Un miracolo. Appena sceso, sono andato in ufficio: 'Vi faccio andare tutti in galera!'. Se avevo un coltello in tasca, li ammazzavo. Non so proprio come è che non è successo niente. Il capo disse: 'Questo è pazzo, mandatelo via!' e dopo disse che si era dimenticato che stavo lassù. Come, non ti ricordi? Io sto per morire e tu non ti ricordi? Per fortuna entrò l'ingegnere e dissi come stavano le cose. Disse ai capi 'Vi dà due ore di multa, e ringraziate che finisca così! Ma a me mi hanno cambiato reparto".

sente da 1 a 7 giorni, il 16% da 8 a 20, il 18% oltre 20 giorni. Appare subito come risulti piuttosto alto il numero di quanti non sono mai stati assenti, ma certamente si rivela notevole anche il gruppo di quanti hanno registrato assenze superiori agli 8 giorni. Le più assenteiste sono le "classi" medie (tab. V,25) e questo confermerebbe quella particolare situazione di insicurezza, di pessimismo e talvolta di disadattamento che abbiamo già rilevato a proposito di esse.

Maggior numero di assenze è riscontrabile anche nella Fusione, ad indicare forse una maggiore faticosità ed un più sensibile logorio fisico connesso ai lavori in tali reparti. Non facilmente determinabile appare l'influenza sull'assenteismo dello status familiare.

L'assenteismo è stato un ostacolo per la buona conduzione dell'azienda? Ha rappresentato, in altre parole, un "problema"? Che sia esistito un problema dell'assenteismo lo ammettono, sia pure con motivazioni diverse, i dirigenti ed i leaders sindacali intervistati. I primi mettendolo in luce come indice di disadattamento, i secondi come rivelatore di malcontento. Ma sia gli uni che gli altri sono concordi nel ritenerlo decisamente in via di superamento.

Più critico è il giudizio dei capi: il 74% infatti dichiara che all'Italsider vi è tuttora un notevole assenteismo. La maggioranza di

quanti sono di questo parere lo ritiene collegato ad una assenza di "mentalità industriale", gli altri sono più portati a giudicarlo con comprensione.

Si è chiesto inoltre agli operai quali possono essere le conseguenze delle assenze per i compagni di lavoro. Il 37,3% ha ammesso che essi "devono aumentare il loro ritmo di lavoro"; il 39,3% che "sono obbligati a fare straordinari", solo il 17,7% ritiene che non vi sia nessuna conseguenza. Queste risposte potrebbero indicare ancora una volta come sia presente nei giudizi operai, in modo esplicito od implicito, una certa consapevolezza della ristrettezza dell'organico all'Italsider di Taranto.

Se è ancora un problema aperto per l'azienda e per la vita funzionale dello stabilimento l'assenteismo sembra valutato in modo adeguato nella cultura operaia. Il 64,7% degli intervistati, infatti, ammette che chi sta assente spesso viene giudicato "con critica e con avversione" dai compagni di lavoro. Solo il 20,3% riferisce che esso viene giudicato con comprensione. L'andamento sensibilmente crescente per "classi" del giudizio critico e quello decrescente del giudizio comprensivo (tab. V,26) provverebbero che ad una più elevata specializzazione corrisponde una migliore "mentalità industriale".

La soluzione del problema dell'assenteismo non si presenta però come automatica conseguenza di una matura e moderna cultura operaia, in quanto i valori di questa cultura è possibile restino ancora a lungo in conflitto con i ruoli particolaristici e tradizionali che l'operaio riveste nella vita familiare e della comunità (1).

(1) Non pochi "disadattati" lamentano le difficoltà di ottenere permessi per assentarsi dal lavoro a causa di impegni connessi alla vita familiare. Come esempio di questa opinione e di altre, si vedano i seguenti brani di interviste :

"Le punizioni. Ne ho avute tante. Una volta stavo ammalato, quando a mia moglie venne il paratifo. Siamo soli, senza bambini. Chi doveva andare a comprare le medicine ? Io mi alzai e andai alla farmacia ; mentre stavo fuori, venne la visita di controllo. Due giorni dopo succede lo stesso: ero ancora malato e andai a comprare le medicine e venne la visita di controllo: mi hanno dato due giorni di sospensione".

"Nel gennaio '67 mi consigliai con un capo reparto per ricoverare mia moglie..."

Non mi posso muovere; se sto un giorno a casa, devo trovare la scusa di essere ammalato. Mi mettono in condizione di perdere giornate di lavoro se faccio festa. Da allora, stiamo in rapporti tesi".

"...Un'altra volta telefonai per chiedere due giorni di ferie, che il capo-turno mi accordò. Io tranquillo, e quando torno so che il capo centrale mi ha dato un giorno di sospensione per assenza arbitraria. Andai all'ufficio SIN a protestare, e quelli dissero che avevo torto: dovevo sapere che non bastava il capo-turno, dovevo ritелефonare al capo centrale".

"...Il fatto è che mi avevano preso di punta ormai, sia lui che i capi-turno, da quando ero andato anche alla Commissione Interna a protestare per la qualifica e per la piazza e così il 13 dicembre, pur avendo chiesto cinque giorni prima di potermi assentare, ricorrendo in quella data

./.

4.19. - Da quando lavora qui all'Italsider, ha mai avuto infortuni o incidenti ?							
	Totali	classi 1/7	classi 8/11	classi 12/24	FUS.	LAM.	SERV.
	%	%	%	%	%	%	%
.mai	73,0	83,2	74,9	61,9	72,2	72,0	73,9
.si, 1 volta	21,7	13,2	18,0	33,2	19,4	21,2	23,6
.si, 2 volte	5,0	3,6	7,1	3,9	6,8	6,8	2,5
.si, più volte	0,3	-	-	1,0	1,6	-	-
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

segue nota :

il mio compleanno e l'onomastico, mi fece rapporto come assente arbitrario".

V,24

4.19.3. - Lei ritiene che il lavoro all'Italsider di Taranto sia:							
	Totali	FUS.	LAM.	SER.	4.3.E. - Mi vuole dire se il suo lavoro è		
					pericoloso	non pericoloso	così e così
	%	%	%	%	%	%	%
particolarmente pericoloso	21,7	27,7	17,6	20,3	28,9	12,6	12,8
rischi normali di ogni altra azienda siderurgica	74,3	67,5	78,7	75,9	65,0	86,2	85,1
non saprei	4,0	4,8	3,7	3,8	6,1	1,2	2,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (55,3)	100,0 (29,0)	100,0 (15,7)

6322/67/i

4.20. - Nel 1966, eccetto le ferie e i conguagli, quanti giorni è rimasto assente dal lavoro ?							
	Totali	classi	classi	classi	FUS.	LAMIN.	SERVIZI
	%	1/7	8/11	12/24	%	%	%
	%	%	%	%	%	%	%
nessuno	49,3	56,0	41,3	53,0	38,1	54,4	52,7
da 1 a 7 giorni	16,3	16,8	14,7	17,9	23,0	15,6	12,8
da 8 a 20 gg.	16,0	14,6	19,9	12,8	14,8	13,2	18,9
oltre i 20 gg.	18,0	11,8	24,1	16,3	24,1	15,6	15,6
S.R.	0,3	0,8	-	-	-	1,2	-
	99,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(segue)

	non coniugato	coniugato e fino a 2 figli	coniugato con + di 2 figli
	%	%	%
nessuno	46,4	45,7	62,5
da 1 a 7 giorni	21,0	16,6	9,8
da 8 a 20 giorni	18,7	18,6	8,3
oltre i 20 giorni	13,9	18,0	19,4
S.R.	-	1,1	-
	100,0	100,0	100,0

V,26

4.20.3. - Chi sta assente spesso, come viene giudicato dai compagni di lavoro ?				
	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %
. con critica, con avversione	64,7	58,5	64,5	70,0
. con comprensione	20,3	25,0	20,6	15,8
. con indifferenza	4,7	2,5	7,7	3,0
. difficoltà di giudicare	6,7	9,3	4,1	7,2
. incerti	3,6	4,7	3,1	4,0
	100,0	100,0	100,0	100,0

6322/67/i

9. - Il tipo di manodopera precedentemente descritto sollecita il paternalismo illuminato della direzione aziendale, ne auspica un intervento più esteso nella vita del lavoratore al di fuori dell'azienda? A prima vista sembrerebbe di sì in quanto per l'83,7% l'azienda non dovrebbe limitarsi a pensare al salario ed alle condizioni di lavoro dei dipendenti ma dovrebbe anche preoccuparsi delle loro necessità al di fuori del posto di lavoro (ad es. iniziative per le famiglie, per il tempo libero, ecc.).

In pratica pensiamo che l'atteggiamento operaio su questo aspetto sia più complesso e meno schematico. Anche prescindendo dal rapporto fra tale atteggiamento e gli altri qui descritti, compresi quelli che troveremo in seguito, non possiamo omettere due ordini di osservazioni : a) l'idea dell'azienda centro di opere e iniziative sociali è troppo radicata nella cultura "politica" italiana per pensare che i lavoratori di uno stabilimento del Mezzogiorno, per di più a partecipazione statale, si possano sottrarre dal dare il loro assenso ad una affermazione che riconfermi tale idea. E questo ad ogni livello operaio, anzi più sensibilmente fra gli operai specializzati delle "classi" alte, a dimostrazione che non si

tratta in questo caso di inadeguata "mentalità industriale" (tab. V,27); b) le opere e le iniziative sociali dell'azienda, nel caso di Taranto e della Italsider, non rappresentano altro che fatti di necessità in un ambiente con infrastrutture ancora insufficienti e generalmente inadeguate. Abbiamo la prova di quanto stiamo dicendo a proposito dei trasporti casa-azienda, problema di notevolissima importanza per i lavoratori dell'Italsider; il 74% sostiene che l'azienda dovrebbe occuparsi di questo servizio e, non a caso, solo il 3,7% affida questo compito alla amministrazione pubblica locale; segno evidente di una scelta funzionale più che di una scelta "sentimentale" od ideologica.

Abbiamo richiesto, infine, un giudizio sulle realizzazioni sociali attuate dall'azienda (tab. V,28). Per quanto riguarda il servizio sociale di fabbrica, le attività ricreative e culturali e le colonie per i bambini, i soddisfatti si aggirano sul 50%, gli insoddisfatti sul 12% per i primi due servizi, e sul 5% per le colonie. Veramente considerevole (intorno al 28%) risulta il numero di quanti non sanno esprimere un parere, per molti di questi forse può rappresentare non tanto indecisione quanto ignoranza su queste particolari attività.

L'iniziativa sociale più nota, le abitazioni per i dipendenti, è anche quella che genera maggiore insoddisfazione (54,3%). Questa insoddisfazione può avere certo diverse motivazioni che vanno dalla delusione per la funzionalità e l'ubicazione della casa assegnata (questa delusione sembra piuttosto diffusa) alla denuncia di una presunta ingiustizia nei criteri di assegnazione o più semplicemente all'accoglimento di una opinione comune nell'ambiente. Nel complesso le "classi" alte risultano più insoddisfatte.

Sul giudizio verso le attività culturali (rappresentate soprattutto dal "Circolo Italsider") ha influenza significativa il luogo di residenza. Sono infatti i residenti in Taranto ad essere più soddisfatti di tale iniziativa, che è del resto prevalentemente a loro diretta.

V, 27

4.22. - In genere una azienda grande e moderna dovrebbe limitarsi a pensare al salario dei dipendenti o dovrebbe anche preoccuparsi dei bisogni del lavoratore fuori dal lavoro (ad es. : iniziative per il tempo libero, per le famiglie, eccetera).

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/15 %	classi 16/24 %
1° caso	14,0	14,4	14,3	10,6
2° caso o entrambi	83,7	81,6	83,5	89,4
incerto	2,3	4,0	2,2	-
	100,0	100,0	100,0	100,0

6322/67/1

4.23. - Delle seguenti iniziative messe in atto dall'Italsider, di quali è soddisfatto e di quali è insoddisfatto ?				
	Totali	classi 1/7	classi 8/11	classi 12/24
	%	%	%	%
<u>Servizio sociale di fabbrica :</u>				
a) insoddisfatto	12,7	8,0	6,1	23,5
b) soddisfatto	49,3	55,6	50,5	43,3
c) indifferente	10,0	10,0	13,1	6,9
d) non sa	28,0	26,4	30,3	26,3
<u>Attività ricreative e culturali ("Circolo", ecc.) :</u>				
a)	12,0	6,8	13,4	14,1
b)	53,7	58,8	47,9	56,6
c)	10,7	11,6	11,7	8,4
d)	23,7	22,8	27,0	20,9
<u>Colonie per i bambini :</u>				
a)	5,7	1,2	5,8	8,4
b)	58,3	61,2	63,1	50,9
c)	8,6	9,6	8,4	8,7
d)	27,3	28,0	22,7	32,0
<u>Abitazioni per i dipendenti :</u>				
a)	54,3	41,6	53,7	64,0
b)	29,7	33,6	32,8	23,8
c)	4,0	6,4	1,5	4,8
d)	12,0	18,4	12,0	7,4

